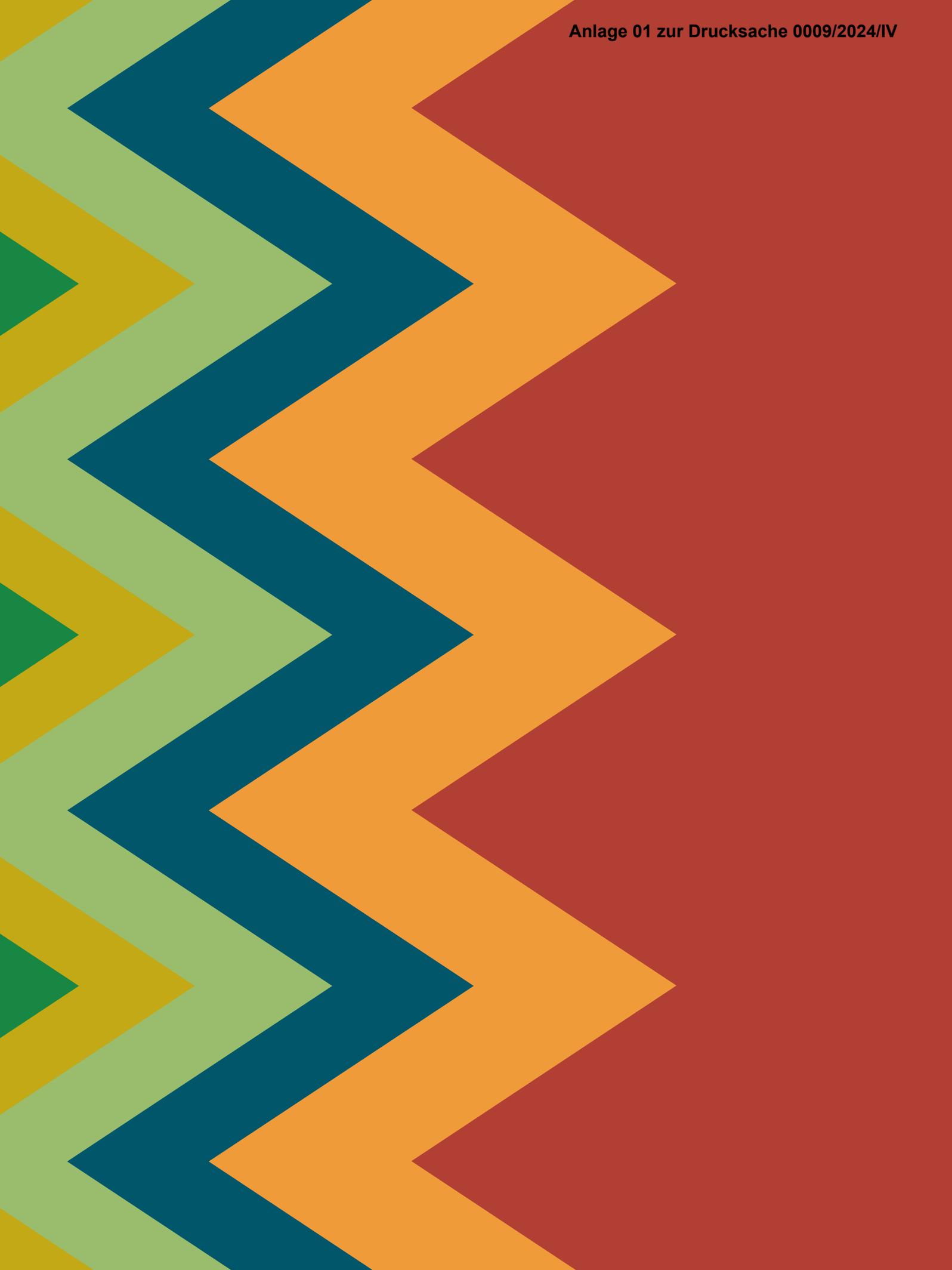


Afrozensus

2020





Afrozensus

2020

Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und
Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer
Menschen in Deutschland

Danke

Projektorganisationen



Wissenschaftliche KooperationspartnerInnen



Gefördert durch



Die Arbeit von Each One Teach One (EOTO) e.V. und Citizens For Europe (CFE) wird zudem durch eine strukturelle Zuwendung der Open Society Foundations gefördert.

Wie so viele communities-basierte Projekte war der Afrozensus nur möglich, weil unzählige Menschen bereit waren, das Forschungsprojekt zu unterstützen. Daher geht unser Dank an:

- ◆ **die Teilnehmenden der Online-Befragung und der Expert*innen und Fokusgruppeninterviews, die uns ihre Erfahrungen, Einblicke und Expertisen anvertraut haben – ohne euer Vertrauen gäbe es keinen Afrozensus;**
- ◆ **die Outreachpartner*innen aus den Communities, die sich bereit erklärt haben den Aufruf zur Teilnahme zu teilen, ohne die nicht so viele Menschen teilgenommen hätten – unter anderem: 1. FC Afrisko, Afro Deutsches Akademiker-Netzwerk (ADAN), Afropod, Afropolitan Berlin, Anleitung zum Schwarzsein, Black History Month Hamburg, Black Lives Matter Berlin, Black Lives Matter Freiburg, Black Student Union Bremen, Center for Intersectional Justice, Chris-Yeboah Klöse, Dr. Karamba Diaby, Dr. Pierrette Herzberger-Fofana, Future of Ghana Germany, Initiative N-Wort stoppen, Initiative Schwarze Menschen in Deutschland – Bund e.V. (ISD), Mama Afrika e.V., Malcolm Ohanwe, Palast der Löwin, SIDE BY SIDE, @Sunshinegoldenchild, Tyron Ricketts, The African Network of Germany (TANG);**
- ◆ **weitere Outreachpartner*innen: adis e.V. Tübingen, Antidiskriminierungsstelle des Landes Baden-Württemberg, Antidiskriminierungsbüro Köln, Antidiskriminierungsforum Saar, Stiftung Historische Museen Hamburg, Riddim Magazine, Thüringer Beauftragte für Integration, Migration und Flüchtlinge, Universität Würzburg;**
- ◆ **die Schwarzen Selbstorganisationen und Einzelpersonen, die ihre Expertisen in die Konsultationstreffen für die Fragebogenentwicklung eingebracht haben;**

- ◆ unsere Kooperationspartnerin an der ASH, Prof. Dr. Iman Attia, für den Austausch zu diskriminierungskritischer Forschung und das Feedback zur qualitativen Forschung;
- ◆ Steffen Beigang und Dr. Ralf Wölfer für ihr Feedback bei der Fragebogenentwicklung und der Konzeption der quantitativen Analyse;
- ◆ die Antidiskriminierungsstelle des Bundes für die zahlreichen inhaltlichen Rückmeldungen;
- ◆ das gesamte Team von Each One Teach One (EOTO) e.V., für das Feedback und die gemeinsame Erstellung einer Liste mit 42 geläufigen Diskriminierungssituationen, die in den Fragebogen eingeflossen ist;
- ◆ Hélène Baum-Owoyele für das gesamte Layout, die wunderbaren Illustrationen, die Infografiken, ihren unfassbar langen Atem und die zeitliche Flexibilität;
- ◆ Chantal-Fleur Sandjon für das tiefenscharfe Lektorat und die große zeitliche Flexibilität und Koray Yılmaz-Günay, dass er uns am Ende noch sehr spontan beim Lektorat geholfen hat;
- ◆ Nadja Ofuatey-Alazard und Leandra Bitahwa für das spontane Korrektorat in der finalen Phase;
- ◆ Charlotte Bechert und Jenny Oliveira für das Codieren offener Angaben aus der Online-Befragung und die Mitarbeit beim Codieren der Fokusgruppen;
- ◆ Cédric Scherer für seine Datenvisualisierungen der quantitativen Auswertung;
- ◆ Hoang Long Nguyen für die Visualisierung der Graphiken für die qualitative Auswertung;
- ◆ Saraya Gomis für die fortlaufende fachliche, diskriminierungskritische Beratung und Unterstützung durch Community-Care;
- ◆ Sophie Ali Bakhsh Naini für die Unterstützung bei der Erstellung des Glossars;
- ◆ Marcus Mazzoni für die Beratung zu einer möglichst barrierefreien PDF;
- ◆ Nader Hotait für deinen ersten Entwurf eines Online Data Explorers, mit dem ausgewählte Daten zukünftig zugänglich sein sollen;
- ◆ Sebastian Steinbach für das Aufsetzen der ersten Afrozensus-Homepage;
- ◆ Ilja Sperling für die neue Afrozensus-Homepage;
- ◆ die Freiwilligen von Correlaid: Amélie Gourdon-Kanhukamwe, Mirka Henninger, Hoang Long Nguyen, Lada Rudnitckaia und Cédric Scherer für die Erstellung eines grundlegenden Codes zur Darstellung unserer Grafiken;
- ◆ Prof. Dr. Anita Gohdes und Dr. Lukas Stoetzer für das Feedback zum Samplingverfahren;
- ◆ Maithy-R. Mouné für die zahlreichen formalen Absprachen zwischen EOTO und CFE;
- ◆ Boaz Murinzi Murema und Jean-Marie Uwi-zeyimana für die Buchhaltung bei EOTO;
- ◆ Jean-Alexander Ntivyihabwa, Wiebke Zippl & Aaron Thiesen von Signed Media des arte tracks Videos zum Afrozensus;
- ◆ Megaloh, Aminata Belli und Aminata Touré für die Mitwirkung am arte tracks Video zum Afrozensus
- ◆ die zahlreichen Menschen und Organisationen, die uns unterstützt haben und anderen vom Afrozensus erzählt haben, ohne dass wir es mitbekommen haben;
- ◆ last but in no way least: unsere Familien, ohne deren Unterstützung und Geduld der Afrozensus nicht möglich gewesen wäre

Impressum

Each One Teach One (EOTO) e.V.
 Togostraße 76
 13351 Berlin
 info@eoto-archiv.de
<https://afrozensus.de>
<https://eoto-achiv.de>
 V.i.S.d.P.: Saraya Gomis, Daniel Gyamerah
 und Susanna Steinbach (EOTO Vorstand)

Citizens For Europe gUG
 Postfach 080641
 10006 Berlin
 vielfalt@citizensforeurope.org
<https://vielfaltentscheidet.de>
<https://citizensforeurope.org>
 V.i.S.d.P: Martin Wilhelm, Geschäftsführer

Spenden

Unterstützen Sie EOTO durch Ihre Spende
 GLS Bank
 IBAN: DE45 4306 0967 1153 5692 10
 BIC GENODEM1GLS
 Oder auf unserer Website:
<https://eoto-archiv.de/spenden>

Lizenz

Sofern nicht anders angegeben, stehen der Forschungsbericht und der Anhang unter der CC-BY-NC und die Illustrationen unter der CC BY-NC-ND Creative Commons Lizenz. Für etwaige kommerzielle Nutzungen bitte anfragen: afrozensus-lizenz@eoto-archiv.de



Häufig genutzte Abkürzungen

ASH Alice Salomon Hochschule
 ASR Anti-Schwarzer Rassismus
 CFE Citizens For Europe gUG
 DeZIM Deutsches Zentrum für Integrations
 und Migrationsforschung
 EOTO Each One Teach One (EOTO) e.V.

Zitationsvorschlag

Aikins, Muna AnNisa; Bremberger, Teresa; Aikins, Joshua Kwesi; Gyamerah, Daniel; Yıldırım-Caliman, Deniz (2021): Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland, Berlin. Online verfügbar unter: www.afrozensus.de

Der Afrozensus konnte nur als Gemeinschaftswerk entstehen. Weil wir das Kollektive betonen, ist uns wichtig, dass bei Zitationen alle AutorInnen genannt werden. Wir nennen im Zitationsvorschlag zuerst das Afrozensus Kernteam –, in alphabetischer Reihenfolge nach Gender.

AutorInnen

Das Schwarze Kernforschungsteam besteht aus Joshua Kwesi Aikins (Senior Researcher bei Citizens For Europe), Muna AnNisa Aikins (Projektleitung Afrozensus bei Each One Teach One), Teresa Bremberger (Projektleitung Afrozensus bei Each One Teach One und wissenschaftliche Mitarbeiterin bei Citizens For Europe) sowie Daniel Gyamerah (Vorstand bei Each One Teach One und Bereichsleiter bei Citizens For Europe). Deniz Yıldırım-Caliman hat das Projekt als wissenschaftliche Leitung bei Citizens For Europe begleitet.

Data-Science-Team

Die umfassende quantitative Datenaufbereitung wurde vom Afrozensus-Data Science Team – Lisa Reiber und Juan Vivanco (beide CFE) – umgesetzt, welches auch den statistischen Code zur Datenanalyse bereitgestellt hat.

Layout, Illustrationen und Grafiken Kapitel 4:
 Hélène Baum-Owoyele (helene-baum.com)
 Grafikdesign quantitativer Daten:
 Cédric Scherer (cedricscherer.com)
 Grafikdesign qualitativer Daten:
 Hoang Long Nguyen (lo-ng.netlify.app)
 Explorative Datenvisualisierungen quantitativ:
 CorrelAid (<https://correlaid.org/projects/2021-02-cfe/>)
 Unterstützung Codierung:
 Charlotte Bechert und Jenny Oliveira
 Lehrstuhl: Chantal-Fleur Sandjon (cfsandjon.de)

Über den Afrozensus

Der Afrozensus ist ein gemeinschaftliches Projekt von Each One Teach One (EOTO) e.V. und Citizens For Europe (CFE) und wurde vom Deutschen Zentrum für Integrations und Migrationsforschung (DeZIM), Abteilung Konsens und Konflikt, Steffen Beigang, Prof. Dr. Sabrina Zajak und Dr. Ralf Wölfer (quantitative Forschung) sowie der Alice Salomon Hochschule, Prof. Dr. Iman Attia (qualitative Forschung) als wissenschaftliche Kooperationspartner*innen begleitet.

Each One Teach One (EOTO) e.V. ist ein Schwarzes community-basiertes Bildungs- und Empowerment-Projekt in Berlin. Gegründet 2012, eröffnete der Verein im März 2014 als Bibliothek und Archiv seine Türen. Seither ist er ein Ort des Lernens und der Begegnung. EOTO ist Teil des Kompetenznetzwerk Anti-Schwarzer Rassismus (KomPAD) und hat seine Expertisen- und Arbeitsbereiche auf die Literatur- und Kulturvermittlung, (außer-)schulische Bildung, Jugendarbeit, Antidiskriminierungsberatung und -monitoring, Praxisforschung, Interessenvertretung, Vernetzung und internationale Zusammenarbeit Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen ausgedehnt.

Citizens For Europe (CFE) ist eine zivilgesellschaftliche Organisation und ein gemeinnütziges Sozialunternehmen in Berlin. In unserem Bereich Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership entwickeln wir Instrumente und Strategien, um Inklusionsprozesse voran zu bringen und zu professionalisieren. Mittels angewandter Forschung, der Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten und unserem Beratungsangebot unterstützen wir Organisationen dabei, den Abbau von Diskriminierung voranzutreiben und diversitätsorientiert zu handeln. In der Zusammenarbeit mit BIPoC-Communities, beleuchten wir die strukturelle Dimension von Diskriminierungsrealitäten, unterstützen Empowermentprozesse und erarbeiten Forderungen an Politik und Entscheidungsträger*innen.

Inhalt

Vorworte _____ **12**

Leseeinladung zum Afrozensus _____ **18**

1.

Einleitung _____ **23**

Schwarze Bewegungsgeschichte und Schwarze Studien _____ 24
 Menschenrechte und Antirassismus: Schwarze Forderungen an die Politik _____ 26
 Impulse für unsere quantitative Forschung _____ 26
 Kapitelübersicht _____ 28
 Einladung zum Verweilen _____ 29
 Die Vielstimmigkeit des Afrozensus _____ 29

2.

Erkenntnisinteresse, theoretische Grundlagen und Forschungsstandards _____ **31**

Verantwortlich forschen: Eine reflexive Forschungsethik _____ 34
 Schwarze Communities sind in sich vielfältig und machen gleichzeitig geteilte Erfahrungen _____ 34
 Der Afrozensus fokussiert Diskriminierungserfahrungen und Handlungsmacht _____ 35
 Black Studies und Community-basierte Forschung fokussieren die Bedarfe und Interessen der Schwarzen, afrikanischen afrodiastorischen Communities _____ 36

Auf den Schultern von Gigant*innen: Der Afrozensus steht in emanzipatorischen Traditionen _____ 37
 Anti-Schwarzer Rassismus lässt sich nur aus einer intersektionalen Perspektive verstehen _____ 38
 Anti-Schwarzer Rassismus als kritische Analyseperspektive _____ 39
 Anti-Schwarzer Rassismus: Geschichte und Definition _____ 39
 Anti-Schwarzer Rassismus: Muster und Zuschreibungen _____ 41
 ASR kann nur durch kritische Reflexion und Einordnung in kollektive Schwarze Erfahrungen verstanden werden _____ 43
 Anti-Schwarzer Rassismus: Jenseits des Individuums, jenseits der Intention _____ 43
 ASR in der öffentlichen Debatte – jenseits alter Muster _____ 45
 ASR Debatten in und zwischen Communities – das Angebot des Afrozensus _____ 45

3.

Methodisches Vorgehen, Stichprobe und Operationalisierung der Vielfaltsdimensionen _____ **49**

3.1 Forschungsdesign: Mixed-Methods _____ **50**

Entwicklung und Umsetzung des Online-Fragebogens und der qualitativen Leitfäden _____ 50
 Online-Erhebung _____ 50
 Auf was beziehen sich die Angaben (Gesamtwerte und Prozentangaben) im Afrozensus und warum unterscheiden sich die Berechnungsgrundlagen? _____ 53
 Qualitative Erhebung _____ 54

3.2 Stichprobe der Onlinebefragung _____ **56**

Kritik an der Kategorie „afrikanischer Migrationshintergrund“ _____ 56
 Haushaltsstichprobe unmöglich und onomastische Verfahren ungeeignet _____ 56

Hidden & hard to reach: Schneeballstichprobe per Selbstidentifikation _____ 57
 Methodologische Implikationen _____ 58

3.3 Operationalisierung der Vielfaltsdimensionen im Afrozensus _____ **59**

4.

Wer hat teilgenommen? Soziodemografische Angaben im Afrozensus _____ **65**

Alter _____ 66
 Gender und Sexuelle Orientierung _____ 66
 Bildung _____ 68
 Sprache _____ 69
 Berufliche Situation der Afrozensus-Befragten _____ 70
 Einkommen _____ 71
 Wohnort _____ 72
 Glaube _____ 73
 Beeinträchtigung, Behinderung und Schwerbehinderung _____ 74
 Geografische und familiäre Bezüge _____ 75

5.

Gesellschaftliches Engagement und Unterstützung ins Ausland _____ **79**

Freiwilliges Engagement _____ 80
 Ausmaß und Bereiche des freiwilligen Engagements _____ 82
 Unterstützung von Verwandten und Bekannten im Ausland _____ 82
 Zusammenfassung _____ 83

6.

Schwarze Erfahrungen: Diskriminierung, Resilienz und Empowerment _____ 87

6.1 Diskriminierungserfahrungen in 14 Lebensbereichen _____ 88

Wie schätzen die Afrozentus-Befragten grundsätzlich die Häufigkeit von Diskriminierung in unterschiedlichen Lebensbereichen ein und welche Bereiche haben sie in den letzten zwei Jahren aus Angst vor Diskriminierung gemieden? __ 89

Zu welchen Lebensbereichen hatten die Befragten in den letzten zwei Jahren Kontakt und in welchen Lebensbereichen berichten die Befragten persönlich von Diskriminierung? _____ 90

In Bezug auf welche Merkmale schätzen die Befragten ein, diskriminiert worden zu sein? _____ 92

Diskriminierungserfahrungen von Teilgruppen entlang ausgewählter Vielfaltsdimensionen _____ 94

Ergebnisse zu den Diskriminierungserfahrungen Schwarzer Menschen in Deutschland für einzelne Lebensbereiche _____ 96

6.1.1 Diskriminierung im Arbeitsleben _____ 97

In Bezug auf welche Merkmale wird im „Arbeitsleben“ diskriminiert? _____ 98

Diskriminierungserfahrungen im „Arbeitsleben“ – ausgewählte Teilgruppen _____ 99

6.1.2 Diskriminierung in Geschäften und im Dienstleistungsbereich _____ 101

In Bezug auf welche Merkmale wird in „Geschäften und Dienstleistungen“ diskriminiert? _____ 102

Diskriminierungserfahrungen in „Geschäften und Dienstleistungen“ & „Banken und Versicherungen“ – ausgewählte Teilgruppen _____ 104

6.1.3 Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt _____ 106

In Bezug auf welche Merkmale wird auf dem „Wohnungsmarkt“ diskriminiert? _____ 107

Diskriminierungserfahrungen auf dem „Wohnungsmarkt“ – ausgewählte Teilgruppen _____ 107

6.1.4 Diskriminierung in Öffentlichkeit und Freizeit & in Kunst und Kultur _____ 110

In Bezug auf welche Merkmale wird in „Öffentlichkeit und Freizeit“ und in „Kunst und Kultur“ diskriminiert? _____ 111

Diskriminierungserfahrungen in „Öffentlichkeit und Freizeit“ & „Kunst und Kultur“ – ausgewählte Teilgruppen _____ 112

6.1.5 Diskriminierung bei Ämtern und Behörden & bei der Justiz _____ 115

In Bezug auf welche Merkmale wird im Bereich „Ämter und Behörden“ und im Bereich „Justiz“ diskriminiert? _____ 116

Diskriminierungserfahrungen bei „Ämtern und Behörden“ & „Justiz“ – ausgewählte Teilgruppen _____ 116

6.1.6 Diskriminierung durch die Polizei _____ 120

In Bezug auf welche Merkmale wird durch die „Polizei“ diskriminiert? _____ 121

Diskriminierungserfahrungen durch die „Polizei“ – ausgewählte Teilgruppen _____ 121

6.1.7 Diskriminierung durch Sicherheitspersonal _____ 123

In Bezug auf welche Merkmale wird durch „Sicherheitspersonal“ diskriminiert? _____ 123

Diskriminierungserfahrungen durch „Sicherheitspersonal“ – ausgewählte Teilgruppen _____ 123

6.1.8 Diskriminierung in Medien und Internet _____ 126

In Bezug auf welche Merkmale wird in „Medien und Internet“ diskriminiert? _____ 127

Diskriminierungserfahrungen in „Medien und Internet“ – ausgewählte Teilgruppen _____ 127

6.1.9 Diskriminierung im Privatleben _____ 129

In Bezug auf welche Merkmale wird im „Privatleben“ diskriminiert? _____ 129

Diskriminierungserfahrungen im Lebensbereich „Privatleben“ – ausgewählte Teilgruppen _____ 129

6.2 Schwarze Erfahrungen im Gesundheitswesen: Diskriminierung, Resilienz und Empowerment _____ 134

In Bezug auf welche Merkmale wird diskriminiert? _____ 135

Diskriminierungserfahrungen von Teilgruppen entlang ausgewählter Vielfaltsdimensionen _____ 136

Diskriminierungsmerkmale und ihre Kombinationen _____ 137

6.2.1 Ausprägungen von Anti-Schwarzem Rassismus im Gesundheitssystem _____ 139

Versorgungsstrukturen _____ 139

Diagnostik _____ 141

Forschung _____ 143

Ausbildung und Qualifizierung _____ 144

6.2.2 Grundmuster und Dynamiken von Anti-Schwarzem Rassismus _____ 146

6.2.3 Folgen von Anti-Schwarzem Rassismus _____ 151

Abbruch und Hinauszögern von Behandlung bzw. Therapie _____ 151

Vermeidung _____ 151

Psychische Belastungen _____ 152

Mehraufwand für Schwarze Menschen _____ 153

6.2.4 Antirassistische Handlungsanforderungen im Umgang mit ASR _____ 154

Thematisierung von Anti-Schwarzem Rassismus durch Antirassismusarbeit _____ 154

Validierung durch rassismuskritische Versorgungsstrukturen _____ 155

Rassismuskritische Supervision _____ 155

6.2.5 Umgangsstrategien mit ASR _____ 156

Das „Dilemma der Reaktion“ als Modell _____ 157

Erstes mögliches Verhalten: Konfliktvermeidung und Relativierung _____	157	6.3.4 ASR-Erfahrungen von Eltern: Ausprägungen, Umgangsweisen und Aushandlungen _____	189	6.4.1 Muster und intersektionale Dynamiken von Anti-Schwarzem Rassismus _____	212
Zweites mögliches Verhalten: Konfrontation und Schwarze Positionierung _____	160	Ausprägungen _____	189	Fremdmachung und Fremdverortung _____	213
Resilienzstrategien _____	160	Umgang mit ASR _____	190	(Hyper-)Sexualisierung _____	214
Ressourcen für ASR-Resilienzstrategien _____	160	Das Dilemma der Aushandlung für Schwarze Eltern _____	191	Kriminalisierung _____	216
6.2.6 Empowerment _____	162	6.3.5 Schwarze Lehrer*innen: Begrenzte Interventionsmöglichkeiten gegen Anti-Schwarzen Rassismus in der Schule _____	192	Aberkennung von Kompetenzen _____	217
Schwarze(s) Selbstverständnis und Präsenz _____	162	Ausprägungen _____	192	Entindividualisierung und Homogenisierung _____	219
Schwarze Expertisen als Ressource _____	163	Folgen von ASR und Umgang Schwarzer Lehrer*innen _____	193	Bagatellisierung und Ablehnung von ASR-Erfahrung _____	220
Communities-Care als kollektives Empowerment _____	163	Das Dilemma der Aushandlung für Schwarze Lehrer*innen _____	194	6.4.2 Vielfaltsdimension Geschlechteridentität(en) in Intersektionen mit ASR _____	223
6.3 Schwarze Erfahrungen im Bildungswesen: Diskriminierung, Resilienz und Empowerment _____	166	Resilienz und Empowerment _____	194	Cis-Männer _____	223
Mit Bezug auf welche Merkmale wird diskriminiert? _____	169	Erfahrung der Auskunftsfähigkeit _____	195	Cis-Frauen _____	225
Diskriminierungserfahrungen im Bildungsbereich – ausgewählte Teilgruppen _____	170	Forderungen Schwarzer Lehrer*innen _____	196	Trans*, inter*, nicht-binäre Menschen _____	226
6.3.1 Musterhafte Abläufe von Anti-Schwarzem Rassismus im deutschen Bildungssystem _____	173	6.3.6 Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen: Einblicke in das Zusammenwirken von Schule, Behörden und sozialen Trägern _____	197	6.4.3 Zusammenwirken und Intersektionen von Diskriminierungsmerkmalen _____	228
Stigmatisierung, Sanktionierung und Ausschluss: Musterabfolge von ASR _____	174	Ausprägungen: ASR in Schule, Behörden und bei sozialen Trägern _____	198	6.4.4 Zusammenfassung _____	231
Fehlende Auseinandersetzung mit ASR im Schulkontext _____	175	Folgen und Umgang _____	199	6.5 Umgang mit Diskriminierung _____	232
Vier Perspektiven auf ASR-Erfahrungen im Schulsystem _____	175	Resilienz und Empowerment _____	200	Umgang der Afrozensus-Befragten nach einem diskriminierenden Vorfall _____	232
6.3.2 Kindergarten _____	176	Forderungen von Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen _____	200	Orte, an denen Afrozensus-Befragte nach einer Diskriminierung den Vorfall gemeldet oder Rat gesucht haben _____	234
6.3.3 ASR-Erfahrungen von Schüler*innen: Ausprägungen, Folgen, Umgangsweisen _____	177	6.3.7. Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen Bildung _____	203	Gründe der Afrozensus-Befragten, nach einem diskriminierenden Vorfall auf eine Meldung oder Anzeige zu verzichten _____	236
Ausprägungen: ASR geht von Mitschüler*innen, Lehrer*innen und Lehrinhalten aus _____	178	Die Bedeutung der Präsenz Schwarzer Lehrpersonen und Schwarzen pädagogischen Personals _____	203	Konsequenzen bei Anzeige oder Meldung des diskriminierenden Vorfalls _____	238
Anti-Schwarzer Rassismus in Lehrmaterialien _____	181	Handlungsempfehlungen _____	204	Zufriedenheit der Afrozensus-Befragten damit, wie mit ihrer Meldung des diskriminierenden Vorfalls umgegangen wurde _____	238
Folgen _____	183	Menschenrechtliche Perspektiven auf Bildung: Verfügbarkeit, Zugänglichkeit, Angemessenheit und Adaptierbarkeit _____	205	Auswirkungen von Diskriminierungserfahrungen auf Afrozensus-Befragte _____	240
Umgang Schwarzer Schüler*innen mit ASR _____	184	6.4 Erfahrungen mit Anti-Schwarzem Rassismus _____	206	Zusammenfassung _____	240
Das Dilemma der Aushandlung für Schwarze Schüler*innen _____	185	Einschätzungen zur allgemeinen Verbreitung von ASR in Deutschland – Ergebnisse der Onlinebefragung _____	207	6.6 Schwarze Selbstpositionierung und Quellen von Empowerment _____	242
Resilienz- und Empowermentstrategien _____	185	Auswirkungen von Corona _____	209		
Forderungen Schwarzer Schüler*innen _____	186				

6.6.1 Schwarze Selbstpositionierungen _____ 244

Selbstpositionierungen im Afrozensus _____ 245

6.6.2 Schwarze Präsenz und Schwarzes Engagement als Empowermentquellen _____ 247

7.

Wissen über Rechte, Vertrauen in Institutionen und politische Teilhabe _____ 251

7.1 Kenntnisse über verschiedene Gesetze zum Schutz vor rassistischer Diskriminierung _____ 252

7.2 Vertrauen in Organisationen und Institutionen _____ 254

7.3 Vertrauen in Parteien und politische Institutionen _____ 256

7.4 Wahlrecht und Wahlbeteiligung _____ 258

8.

Politische Handlungsbedarfe und Forderungen _____ 261

Zustimmung und Ablehnung der Afrozensus-Befragten zu allgemeinen politischen Fragestellungen _____ 262

Die drängendsten Probleme für Schwarze Communities aus Sicht der Afrozensus-Befragten _____ 262

Unterstützung politischer Forderungen aus den Schwarzen Communities durch die Afrozensus-Befragte _____ 264

9.

Handlungsempfehlungen _____ 267

9.1 Spezifische Adressierung von Anti-Schwarzem Rassismus _____ 268

Handlungsempfehlungen für die Politik und Verwaltung _____ 269

9.2 Empowerment als Grundprinzip _____ 270

Handlungsempfehlungen für die Politik und Verwaltung _____ 270

Handlungsempfehlungen für Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Communities _____ 271

9.3 Professionalisierung, Antidiskriminierung und Repräsentation _____ 272

Handlungsempfehlungen für die Politik und Verwaltung _____ 273

Handlungsempfehlungen für Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Communities _____ 273

9.4 Wissenschaft: Institutionalisierung von communities-basierten Black Studies _____ 274

Handlungsempfehlungen für die Politik und Verwaltung _____ 274

Handlungsempfehlungen für Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Communities _____ 275

9.5 Gesundheit: Anti-Schwarzer Rassismus als Wirkfaktor _____ 276

Handlungsempfehlungen für die Politik und Verwaltung _____ 276

Handlungsempfehlungen für Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Communities _____ 277

9.6 Bildung und Menschenrechtsbildung _____ 278

Handlungsempfehlungen für die Politik und Verwaltung _____ 278

Handlungsempfehlungen für Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Communities _____ 279

10.

Fazit und Ausblick _____ 281

Reflexion: Was der Afrozensus nicht leisten konnte _____ 281

In die Zukunft gedacht – weiterführende Forschung _____ 282

Quellen _____ 284

Abbildungsverzeichnis _____ 296

Glossar _____ 300

Vorwort von Prof. Dr. Maisha Auma und Saraya Gomis

Schwarzes Leben ist ein konstitutiver Bestandteil deutscher Realität, global verwoben oder verwurzelt und verfügt über ein hyperdiverses Wissensarchiv von Hamburg nach München über Frankfurt nach Köln und Berlin. Von Leipzig über Dresden nach Halle. Von Erfurt in den ländlichen Raum von Sachsen bis ins Saarland und wieder zur Nordseeküste:

Schwarze, afrodiasporische und afrikanische Lebensrealitäten und Wissensproduktionen wirken in unterschiedlichsten Forschungsfeldern, in allen Künsten, über die gemeinschaftliche Organisation, bundesweiten Demonstrationen und Protesten oder Bustouren, über das Schaffen und Gestalten von (Lern-, Denk- und Aktions-)Räumen, in Initiativen, Vereinen, religiösen Gemeinschaften, über Zeitschriften, Festivals und Theaterproduktionen, Radiosendungen, Veranstaltungsreihen, Mapping oder Befragungen; ebenso mithilfe von privaten, öffentlichen und gemeinschaftlich (gedachten) Archiven, Bibliotheken, Afroshops und Veranstaltungsräumen das Wissensarchiv in der Tradition bspw. afrikanischer Gemeinschaften, Wissenschaftler*innen oder der Black Studies, die in und aus Widerstandsbewegungen geboren sind.

Mit dem Afrozensus ist 2021 nun erstmals ein Erhebungsinstrument eingeführt worden, welches die Verwobenheit afrodiasporischer mit postkolonialer deutscher Geschichte und Gegenwart auf einer empirischen Basis sichtbar zu machen vermag. Allein die Arbeit, das ehrenamtliche Engagement, die Hürden und Bedingungen, die diesen ersten Afrozensus ermöglicht haben, könnte Bücher füllen. Diese Geschichten werden hoffentlich gemeinsam mit den Analysen des Afrozensus, der Kritik und noch zu füllenden Lücken in Zugänglichkeit, Repräsentation oder Ausstattung der Forschenden und Aufgaben eines nächsten Afrozensus ebenso wie die Geschichten aller Arbeit vorangegangener Generationen erzählt.

Zum Kontext dieser ersten großflächigen Abfrage Schwarzer Realitäten in Deutschland gehört, dass diese auf zahlreiche außer-institutionellen Initiati-

ven der Erhebung von Schwarzen Lebensrealitäten in Deutschland aufbaut. So wurde der Fragebogen zur Umfrage „Die soziale und wirtschaftliche Stellung Schwarzer Menschen in Deutschland“ 1996 von Tina Bach-Adentunji, Modupe Laja (Adefra e.V., Schwarze Frauen* in Deutschland) in Kooperation mit David Owusu und Magali Schmid (ISD e.V. Initiative Schwarzer Menschen in Deutschland) entworfen (→ Abb. A). Er ist ein konkretes Beispiel community-basierter, gewissermaßen kontrapunktischer Forschung zu Schwarzsein und Schwarzem Europa. Knapp zehn Jahre später wurde die transnationale Forschungskoope-ration BEST, Black European Studies (2005–2008) von Fatima El-Tayeb und Peggy Piesche in Kooperation mit Sara Lennox und Randolph Ochsmann ins Leben gerufen. BEST bildet einen Meilenstein in der institutionalisierten, empirischen Erfassung Schwarzer europäischer Realität in Geschichte und Gegenwart. Es ist entmutigend, aber wenig erstaunlich, dass dieser Forschungsansatz und der damit verbundene Wissenschaftsansatz seitdem hauptsächlich im nordamerikanischen Kontext über zahlreiche Lehrstühle institutionalisiert werden konnte, während es im deutschsprachigen Raum über zehn Jahre nach dem Abschluss von BEST keine einzige Professur mit dem Arbeitsbereich Black (European) Studies gibt und auch keinerlei nachhaltige weitere Formen der Institutionalisierung. Trotz zahlreicher Qualifizierungsarbeiten afrodiasporischer Wissenschaftler*innen im deutschsprachigen Raum, bleiben Studien zu Schwarzsein und Schwarzem Europa eine bedeutende institutionelle Leerstelle.

Während deutsche Institutionen afrodiasporische Wissensproduktionen verkennen, wirken diese Wissensbestände, dennoch als nicht-staatliche Wissensressourcen. Sie setzen sich zu kontrapunktischen Archiven der multidimensionalen Intersectional Black European Studies zusammen. Sie tragen zum transnationalen Black Studies Movement bei. Afrodiasporische Wissenschaftler*innen im deutschsprachigen Raum haben, in Abwesenheit institutioneller Strukturen, eigene epistemische Gemeinschaften aufgebaut und kontinuierlich gepflegt.

Umfrage:

Die soziale und wirtschaftliche Stellung Schwarzer Menschen in Deutschland

Diese Umfrage ist eine gemeinsame Aktion von **ADEFRA** - Schwarze deutsche Frauen / Schwarze Frauen in Deutschland e.V. und der **ISD** - Initiative Schwarze Deutsche / Schwarze in Deutschland

(Tina Bach-Adentunji, David Owusu, Modupe Laja, Magali Schmid)

In dieser Umfrage wollen wir Daten erheben, die Aufschluß geben über die soziale und wirtschaftliche Stellung Schwarzer Menschen in Deutschland. Anlaß zu diesem Projekt war das Seminar "Schwarze Frauen in Beruf und Ausbildung", welches von **ADEFRA** im Oktober 1995 veranstaltet wurde. Die Tatsache, daß es nach unserem derzeitigen Wissensstand kein Datenmaterial zur Lebenssituation Schwarzer Menschen in Deutschland gibt, veranlaßte uns, den vorliegenden Fragebogen zu erstellen.

Unser Ziel ist es, eine umfangreiche Studie innerhalb der Schwarzen Bevölkerung zu erstellen. Diese soll zum einen ein möglichst aussagekräftiges Gesamtbild ihrer wirtschaftlichen Macht ergeben, zum anderen soll erforscht werden, ob gemeinsame Erfahrungen oder Lebenssituationen prägend sind.

Um unser Ziel zu erreichen, sind wir auf Eure Unterstützung angewiesen.

Ihr könnt den Fragebogen über das **ADEFRA**-Büro erhalten.

Bitte kopiert diesen Fragebogen und verteilt ihn in Eurem Verwandten-/Freundes- und Bekanntenkreis mit der Bitte, ihn bis zum 15. September 1996 an folgende Adresse zurückzuschicken:

ADEFRA e.V.
Modupe Laja / Tina Bach-Adentunji
c/o Kofra
Baaderstr. 30
80469 München

Vielen Dank an alle TeilnehmerInnen und UnterstützerInnen!

Juli 1996

Abb. A: Umfrage zur sozialen und wirtschaftlichen Stellung Schwarzer Menschen in Deutschland (1996)

Die Gründung des bundesweiten ‚Netzwerks für Schwarze Perspektiven in Forschung und Lehre‘ (NSP) ist Teil und Beispiel der kritischen Interventionen von Wissenschaftler*innen afrikanischer Herkunft im deutschsprachigen Raum: Ende 2017 hat EOTO e.V. in Kooperation mit anderen Schwarzen Organisationen wie Generation Adefra, Schwarze Frauen in Deutschland, der Initiative Schwarze Menschen in Deutschland (ISD), dem Zentralrat der Afrikanischen Gemeinden und The Africa Network Germany (TANG) sowie 20 unabhängigen Schwarze Forscher*innen aus unterschiedlichen Disziplinen die institutionelle Verankerung Schwarzer Perspektiven in der deutschen Wissenschafts- und Forschungslandschaft als einen Arbeitsschwerpunkt gesetzt.¹

Es ist eine paradoxe Situation, dass Schwarze Wissenschaftler*innen wie Vanessa E. Thompson, Fatima El-Tayeb, Edna Bonhomme und viele, viele andere in Deutschland mehr Gehör für ihre Arbeiten in transnationalen Wissenssystemen finden als in der deutschen Wissenslandschaft. So sind bspw. Peggy Piesche und Maisha Auma beide in dem Executive Board der transnationalen Organisation ASWAD (Association for the Study of the Worldwide Diaspora) aktiv. Ihre Studien zu Schwarzsein und Schwarzem Europa finden eine institutionelle Verankerung fast ausschließlich über transnationale Netzwerke, während afrodiasporische epistemic agents in Deutschland noch immer ohne institutionelle Verankerung an der Gleichstellung von Black Studies arbeiten müssen.

Afrodiasporische epistemische Gemeinschaften arbeiten darauf hin, eine eigenständige, gleichberechtigte Teilhabe innerhalb des Wissenschaftssystems zu realisieren. Dabei ringen community-basierte Wissensnetzwerke mit Wissenssystemen, die einer Dekolonisierung dringend bedürfen, damit sie die gleichberechtigte Existenz rassistisch vulnerabilisierter Wissenschaftler*innen formal anerkennen können.

Der Afrozensus 2020 kann – etwa 15 bzw. 25 Jahre nach den oben beschriebenen Erhebungen und Forschung – ein entscheidender Schritt Richtung Gleichstellung von Menschen afrikanischer Herkunft werden und Sichtbarmachung und Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus, vor allem in seinen institutionalisierten Formen, bedeutend fundieren.

Erhebungen afrodiasporischer Realitäten wie der ‚Black Census‘ in den USA sowie Befragungen in Peru, Kolumbien, Brasilien, die Sichtbarmachung von Afro-Latinx-Geschichte und -Gegenwart (The Africas in Americas) sind ein wichtiges Lernfeld für den Afrozensus im deutschsprachigen Raum. Gilt es doch, transnationale Bedeutungslinien, gemeinsame und spezifische Erfahrungsräume Schwarzen Lebens zu Bedingungen von ASR konkret zu erfassen. Das panafrikanische Erhebungsinstrument Afrobarometer erfasst in regelmäßigen Abständen die Sicht afrikanischer Subjekte auf die soziale, politische und ökonomische Welt, eine Weltauslegung, die in kolonialgeprägten, west- und weißzentrischen Wissenssystemen systematisch ignoriert, trivialisiert, marginalisiert oder gar eliminiert wird.

Der Afrozensus lernt gleichzeitig auch von sich selbst. Das Team des Afrozensus hat über Entwicklung, Konsultation, Erhebung und Auswertung immer wieder Lücken, behebbare und (noch) unbehebbarere Barrieren oder Learnings aufgegriffen und deutlich gemacht. Epistemische Demut wurzelt in der Erkenntnis, dass Wissen über die Welt immer interpretiert, strukturiert und gefiltert wird, und der Erkenntnis der Unfähigkeit, die Welt an sich zu erfassen.

Und das Lernen geht weiter. Die Infrastruktur ist durch die Arbeit, die vor und neben dem und ganz spezifisch durch den Afrozensus geleistet wurde bzw. wird gelegt. Das Interesse war groß, gleichwohl noch (zu) viele Perspektiven und Erfahrungen fehlen; der Afrozensus 2020 ist damit als Auftakt und nicht als Schlussstrich zu verstehen. Einen Moment wollen wir innehalten und unsere Freude und Anerkennung über die Arbeit des Afrozensus – insbesondere vor dem Hintergrund der Herausforderungen, der vielen zusätzlich notwendigen ehrenamtlichen Arbeit, den zur Verfügung stehenden Ressourcen –, ebenso wie die Freude und Anerkennung über die interne (Macht-)Kritik des Afrozensus-Teams, ausdrücken.

In die Zukunft gedacht - Der Afrozensus 2.0

Multidimensionalität, Hyperdiversität, komplexe Vielfalt, Intersektionalität – welche Arbeit müssen Schwarze Community-Organisationen gemeinsam mit anderen Vereinen, Initiativen und Einzelpersonen nun für

¹ Siehe dazu auch: Reclaiming Our Time in African Studies Conversations from the perspective of the Black Studies Movement in Germany – Submitted by Maureen Maisha Auma, Eric Otieno and Alexander Weheliye for the Collective: ‚Perspectives of Black Studies and Researchers the ‚Network for Black Perspectives in Research and Teaching‘ (NSP) in Germany‘.

einen Afrozensus 2.0 leisten? Wo wollen wir ausgehend von dem Afrozensus 2020 mit seinen Stärken und Schwächen hin?

Die erwähnten Erhebungen in Peru und Kanada beleuchten die Kreativität, die Resilienz, die Kultur- und Literaturproduktion, wissenschaftliche Arbeiten, transnationale Geschichten und Gegenwarten, Black Joy, Afrofuturism bzw. Africanfuturism und die zahlreichen Facetten intersektionaler Realitäten von Schwarzen, queeren, disableisierten, alten, jungen, ressourcenarmen, materiell privilegierten, inhaftierten, religiösen, atheistischen, nicht-binären Black Lives. Entscheidend dafür ist die Einbindung afrodiasporischer Archive und community-basierter Studien und eine dekoloniale Umverteilung (epistemischer) Machtressourcen. Die Institutionalisierung dieser Anerkennungsinstrumente, Bewegungen und Bewegungsgeschichte weiter voranzutreiben, wäre für einen Afrozensus 2.0 über die Perspektive der Antidiskriminierung verdienstvoll und auch lohnenswert.

Mit der Notwendigkeit, dass der Weg von der wissenschaftlichen Arbeit Anton Wilhelm Amos, über bspw. die Studien der 90er, BEST bis zum Afrozensus 2020 mit dem Afrozensus 2.0, institutionalisierter Forschung, community-basierter Forschung, immer mehr werdenden (Denk-)Räumen weitergegangen werden kann, wünschen wir uns hilfreiche Erkenntnisse für unsere Leben und wünschen uns anregendes Lesen, Forschen, Kontroverse und geschwisterlichen Austausch.

Prof. Dr. Maisha M. Auma und Saraya Gomis

Vorwort von Dr. Pierrette Herzberger-Fofana und Dr. Karamba Diaby

Liebes Afrozensus-Team,

wir gratulieren euch von Herzen zu diesem Meilenstein Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Geschichte in Deutschland.

Mit dem Afrozensus ist genau das gelungen, was schon lange innerhalb der Schwarzen Communities gefordert wird: Unsere Lebensrealitäten im Rahmen von qualitativer, aber vor allem quantitativer Forschung sichtbar zu machen.

Jenseits von Daten wird Schwarzen Communities die Möglichkeit gegeben, nicht nur ihre Stimme zu erhöhen, sondern auch im statistischen Sinn den Platz einzufordern, der ihnen zusteht.

Als uns die Idee des Afrozensus zum ersten Mal vorgestellt wurde, kam sofort die Frage auf: Warum eigentlich erst jetzt? Warum brauchte es erst den Afrozensus, um Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen in dieser Größenordnung nach ihren Erfahrungen in Deutschland zu befragen? Weil wir feststellen, dass Schwarze Menschen in unseren deutschen Institutionen unterrepräsentiert sind und somit auch Datensammlung und -erhebung oft einseitig beeinflusst werden.

Als (ehemalige) Forschende wissen wir um die Bedeutung der statistischen Erfassung von Daten. Und wir wissen auch, was es bedeutet, wenn gewisse Daten nicht erhoben werden.

Fest steht: Sowohl auf europäischer als auch Bundesebene muss Anti-Schwarzer Rassismus (ASR) als spezifisches Phänomen betrachtet werden und strukturelle Rahmenbedingungen für das Empowerment Schwarzer, afrikanischer, afrodiasporischer Menschen geschaffen werden. Nur so können sie gleichberechtigt am Leben teilhaben.

Fest steht aber auch: Die Daten sprechen für sich. Denn sie zeigen das Ausmaß und die Formen von

Anti-Schwarzem Rassismus (ASR) – vor allem im Bildungs- und Gesundheitswesen; zwei Bereiche, die zu den Kernaufgaben der öffentlichen Daseinsvorsorge gehören. Dass Menschen afrikanischer Herkunft der Zugang zu diesen existenziellen Gütern aufgrund rassistischer Diskriminierung zu oft versperrt bleibt oder erschwert wird, sollte nicht zuletzt auch ein Weckruf für Politik und Verwaltung sein, sich dezidiert mit strukturellem ASR auseinander zu setzen. Der notwendige Kompetenzerwerb für öffentliche Institutionen ist nicht nur gesetzlich vorgeschrieben, sondern auch moralische Verpflichtung.

Der Afrozensus liefert zudem Anlass, sich umfassend mit den Teilhabechancen von Menschen afrikanischer Herkunft auseinanderzusetzen – dies gilt auch für unsere eigenen Parteien. In unserer Parteiarbeit müssen wir Antworten auf die Frage finden, wie politische Repräsentanz von Schwarzen Menschen in diesem Land erhöht werden kann. Denn die Erfahrungen, die mit uns geteilt werden und die wir im Afrozensus kontextualisiert und analysiert wiederfinden, machen deutlich: Schwarze Repräsentation ist wichtig, von der Kreis- über die Bundes- bis hin zur EU-Ebene. Dabei kommt es jedoch nicht nur auf individuelle Erlebnisse an, sondern auch auf die Fähigkeit, diese in eine kollektive Erfahrung einzubetten. Der Afrozensus verdeutlicht und stärkt genau diese Kompetenz.

Diese Statistiken zeigen, dass wir noch viel zu tun haben, bis wir hierzulande eine offenere, vielfältigere und integrativere Gesellschaft schaffen.

Wir müssen unsere Bemühungen auf nationaler Ebene fokussieren, damit Deutschland den Aktionsplan, der von der EU verabschiedet wurde, umgesetzt und so eine Vorreiterrolle innerhalb Europas einnehmen kann.

Vier Empfehlungen, die von Schwarzen Menschen immer wieder hervorgebracht werden, scheinen kurzfristig von besonderer Bedeutung zu sein:

1. Erarbeitung einer Arbeitsdefinition von Rassismus, die auch Eingang in unsere (Bundes-) Gesetze findet.
2. Überführung von Forschungsprojekten wie dem Afrozensus in die universitäre Forschung im Rahmen von Pilot-Lehrstühlen zu „Black Studies und Empowerment“, Institutionalisierung der Rassismus- und Empowermentforschung, ergänzt um community-basierte Ansätze.
3. Finanzierung eines „Schwarzen Studienwerk“, um den Forschungsnachwuchs sicherzustellen und analog zum ELES und Avicenna Studienwerk erfolgreiche Bildungskarrieren der größten Talente aus Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Communities in empowernden Kontexten zu ermöglichen.
4. Erweiterung des neuen EU-Aktionsprogramm „Citizens, Equality, Rights and Values“ (CERV) um einen Fördertopf für Schwarze zivilgesellschaftliche Organisationen.

Mit dem Kabinettsausschuss gegen Rassismus und Rechtsextremismus haben wir bereits wichtige Schritte unternommen, um die Rassismusforschung in Deutschland voranzubringen und die UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft mit einer offiziellen Koordinierungsstelle sichtbar zu machen. Hier sind wir auf einem guten Weg. Der Afrozensus deckt die Leerstellen auf, die wir noch angehen müssen. Wir sind aber zuversichtlich, dass uns dies in Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft gelingen wird.

**Dr. Pierrette Herzberger-Fofana
und Dr. Karamba Diaby**

Leseeinladung zum Afrozensus

Liebe Lesende,

Wir möchten Euch einladen, diesen Bericht zum Afrozensus aufmerksam und achtsam zu lesen – aufmerksam, weil hier erstmals Tausende Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen in Deutschland zu ihren Lebensrealitäten und Diskriminierungserfahrungen befragt wurden. Die Darstellung dieser Erfahrungen, gerade auch in Überschneidung mit anderen Ausschlüssen zeichnet ein differenziertes Bild nicht nur von Diskriminierungsrealitäten, sondern auch von der Selbstbehauptung Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland. Aufmerksames Lesen ermöglicht tiefere Einblicke, lässt weiterhin bestehende Lücken ebenso deutlicher werden wie die vorhandenen Bedarfe an Empowerment.

Achtsam, weil die Analysen zeigen, dass die Lebensrealitäten Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland sehr komplex sind – und dass zu dieser Realität eine Vielzahl von Diskriminierungserfahrungen gehören. Diese Einblicke können Emotionen wecken, Erinnerungen wachrufen – gerade auch, aber nicht nur bei Schwarzen, afrikanischen, afrodiasporischen Menschen. Sie können auch Ablehnung und Ablehnung provozieren – nicht nur bei denen, die im Alltag keinen Anti-Schwarzen Rassismus erleben.

Wir möchten dazu einladen, sich dennoch mit dem hier Beschriebenen und der eigenen Rolle darin auseinanderzusetzen, denn der Afrozensus beschreibt Schwarzes, afrikanisches, afrodiasporisches Erleben in Deutschland. Er ist eine Chance sich mit Realitäten zu konfrontieren, die zu wenig wertgeschätzt und oft unsichtbar gemacht werden. Auf den folgenden Seiten kann dementsprechend viel Erlebtes erlesen werden, von dem Lesende gegebenenfalls noch nie gehört, über das sie noch nie nachgedacht oder das sie noch nicht an sich herangelassen haben – auch wenn es Teil ihrer Biographie oder ihres Alltags ist. Es ist daher wichtig genau hinzuschauen und hinzuhören – auch wenn dies an einigen Stellen sicher schmerzhaft ist. Denn, wir sind davon überzeugt, dass diese Realitäten wichtige Einblicke bereithalten. Diese können dann ihre Wirkung entfalten, wenn alle Lesenden für sie neue Inhalte und Erfahrungen, die ihren eigenen nicht entsprechen, nicht zu voreilig ablehnen, relativieren oder ableugnen, sondern für neue Perspektiven offen sind.

Als Schwarze, afrikanische, afrodiasporische Person selbst Erlebtes einordnen zu können und Muster zu erkennen, die sich darin abbilden, kann an sich schon einen Ermächtigung bedeuten: Im Forschungsprozess haben uns viele Rückmeldungen erreicht, dass schon die gestellten Fragen und eröffneten Diskussionsräume des Afrozensus als wertvolle Bestätigung des Erlebten empfunden wurden sowie Reflexion und Hinterfragung ermöglicht haben. Wir verstehen diese Validierung, also Bestätigung von Erfahrungen, bereits als wichtige Ermächtigung, die durch die vorliegenden Analysen noch verstärkt werden soll. Der Afrozensus speist sich aus Erfahrungen in vielen Gemeinschaften, die gemeinsames, kritisches Nachdenken über geteilte Erfahrungen als wertvoll, heilsam und stärkend erleben. Der Afrozensus lädt dazu ein, all dies weiter zu intensivieren.

Der Afrozensus weist selbstverständlich Lücken auf, ist aber bis jetzt als erstes von Schwarzen Selbstorganisationen durchgeführtes Projekt dieser Art und von diesem Umfang einmalig in Deutschland. Dabei haben wir große Anstrengungen unternommen, viele Perspektiven zu beteiligen. Dennoch ist es nicht gelungen, die Communities in ihrer ganzen Vielfalt und Komplexität angemessen einzubinden und abzubilden. Die Coronapandemie hat die meisten geplanten Outreach-Veranstaltungen unmöglich gemacht. Stattdessen mussten wir verstärkt in den sozialen Medien, Chat-Apps und in der Presse zur Teilnahme einladen. So konnten bestimmte Gruppen schwer erreicht werden: Lockdowns und strikte Zugangsbeschränkungen in Geflüchtetenunterkünften haben zum Beispiel dafür gesorgt, dass jüngere, im Internet aktive Menschen einfacher zu erreichen waren als Ältere und Geflüchtete.

Der Afrozensus präsentiert dennoch die Erfahrungen, Aussagen und Perspektiven von tausenden Schwarzer Menschen und ist damit ein einmaliges Zeugnis Schwarzer Lebenswelten in Deutschland. Wir laden als Afrozensus-Team daher dazu ein, den Afrozensus zu lesen, zu teilen, zu nutzen – und uns dabei zu helfen, es nächstes Mal noch besser zu machen. Alle, die auf den folgenden Seiten Inhalte, Perspektiven und Antworten vermissen, können ebenfalls dazu beitragen, dass der Afrozensus diese Dinge aufgreift

– in der nächsten Runde. Für diese haben wir bereits Vorbereitungen getroffen, sie ist aber noch nicht finanziert. Umso wichtiger sind Eure Rückmeldungen: Wie habt ihr den Afrozensus erlebt? Wie nutzt Ihr ihn? Wie ermächtigt er Euch? Und welche Veränderungen wünscht Ihr Euch in der nächsten Runde? Dazu könnt Ihr uns unter www.afrozensus.de/feedback Rückmeldungen geben und unter dem Hashtag #Afrozensus online diskutieren.

Was Euch auf den kommenden Seiten erwartet, ist eine vielschichtige Leseerfahrung: Die Inhalte sind schwierig, teils gewaltvoll, zeigen aber auch die Potentiale der gemeinsamen Analyse, des Zusammenstehens in und zwischen Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Communities auf.

Der Afrozensus ist kein letztes Wort, im Gegenteil, er soll einen weiteren Schritt in der tiefergehenden Auseinandersetzung mit Anti-Schwarzem Rassismus und Schwarzen Lebenswelten darstellen. Alle Lesenden, die auf den kommenden Seiten wichtige Impulse für ihr Denken und Handeln finden, können daran mitwirken, indem sie diese Erkenntnisse diskutieren, weitertragen und teilen.

In diesem Sinne wünschen wir eine perspektiverweiternde und ermächtigende Lektüre.

Euer Afrozensus-Team







1. Einleitung

**„Fünf Finger, eine Hand, eine Einheit
Eine Faust in die Luft für die Freiheit“**

konTa auf der Black Lives Matter-Demo in Berlin ([2021](#) 🎵)

**„Blackness is a cypher, where the conversation is
intergenerational, international and interdependent“**

Minna Salami (2020, S. 92)

... in diesem Spirit reiht sich der Afrozensus in den intergenerationalen, internationalen und interdependenten Austausch Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Communities ein. Im Jahr 2020, zum Höhepunkt der globalen Black Lives Matter-Proteste, hatten Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen in Deutschland erstmals die Möglichkeit an dieser größten bisher durchgeführten Studie ihrer Art teilzunehmen.

„Dass Anti-Schwarzer Rassismus die deutsche Gesellschaft strukturiert, gehört zum Wissensbestand Schwarzer Communities“ (Gomis, 2020, S. 3). Schwarze Perspektiven sind nach wie vor in der Wissenschaft, der Politik und auch der Zivilgesellschaft in Deutschland zu wenig vertreten – die dort stattfindenden Debatten haben zu selten Schwarze Erfahrungen und Analysen zum Ausgangspunkt (Deutscher Bundestag, 2021). Unsere Präsenz ist seit Jahrhunderten Teil deutscher Geschichte, Schwarze Menschen sind seit Generationen Teil der deutschen Gesellschaft. Unsere Erfahrungen sind von der langen Kontinuität historischer Gewalt gegen Schwarze Menschen in Deutschland und an den EU-Außengrenzen geprägt (Matondo, 2017 ♪; NUUKI, 2020 ♪). Sie bieten Einblicke in Ausschlüsse, Diskriminierung und Anti-Schwarzen Rassismus, die aus anderen Blickwinkeln nicht sichtbar sind. Gleichzeitig weisen sie über Rassismus hinaus: Selbstermächtigung, Solidarität und Selbstbestimmung Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen, ihr Engagement für eine Gesellschaft, die den Idealen der Unantastbarkeit der Menschenwürde gerecht wird, haben in den Communities, die der Afrozensus befragt, eine lange Tradition. Sie verweisen auf eine Zukunft, zu deren Erreichen der Afrozensus einen Beitrag leisten möchte.

Schwarze Menschen machen zahlreiche geteilte, aber in ihrer Heterogenität auch vielfach unterschiedliche Erfahrungen. Anti-Schwarzer Rassismus zeichnet sich durch sehr spezifische rassistische Zuschreibungen und Muster aus, die Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen in Deutschland und global erfahren (→ Kapitel 2). Dies sind zwei der zentralen Prämissen des Afrozensus. Mit diesem Forschungsprojekt möchten wir unter anderem die spezifischen Konturen der Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Erfahrung in Deutschland herausarbeiten. Daher reicht es nicht aus, sich allein auf die wissenschaftlichen Analysen zu Anti-Schwarzem Rassismus und afrodiasporischen Erfahrungen in den USA oder Großbritannien zu beziehen. Zwar gibt es ähnliche Erfahrungen, viele historische und gegenwärtige Verbindungen, wertvolle Impulse sowie politischen, kulturellen und theoretischen Austausch, aber eben auch wichtige gesellschaftspolitische Unterschiede.

In Deutschland werden Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Erfahrungen bislang durch die Verwendung der Analysekategorie Migrationshintergrund und eine Subsumierung unter allgemeinem Rassismus zu großen Teilen unsichtbar gemacht. Zwar gibt es Schnittstellen und Überlappungen von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen zu Menschen mit Migrationshintergrund und/oder anderen Rassismuserfahrungen, wir sind jedoch der Überzeugung, dass es keiner dieser Gruppen (auch in ihren Überschneidungen) gerecht wird, wenn versäumt wird spezifische Erfahrungen, Diskriminierungsdynamiken und Ausschlussmechanismen innerhalb der deutschen Gesellschaft anzuerkennen und analytisch zu durchdringen. Die Fokussierung der wenigen vorliegenden quantitativen Analysen auf den sogenannten Migrationshintergrund wird zudem der Realität Schwarzer Präsenz in Deutschland nicht gerecht, da dieser nur Einwanderer*innen vom afrikanischen Kontinent und ihre Kinder berücksichtigt (→ Kapitel 3.2).

In Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Gemeinschaften und Organisationen wurde dementsprechend immer wieder der Wunsch geäußert, mehr über unsere Lebenssituation in Deutschland zu erfahren. Gleichzeitig wurde jedoch auch auf die potentiellen Gefahren einer staatlichen Erhebung verwiesen, die gerade vor dem Hintergrund der deutschen Geschichte ein solches Projekt zu einem zwiespältigen Unterfangen macht: Daten und Analysen können ermächtigen – oder auch genutzt werden, um zu diskriminieren. Aus diesem Grund ist die Einbettung des Afrozensus in Schwarze Organisationen und die Schwarze Bewegung so wichtig (→ Kapitel 2, S. 36): Sie hat es uns als Afrozensus-Team ermöglicht, auch schmerzhaft Erfahrungen sowie communitiesinterne Perspektiven abzufragen. Wir haben den Afrozensus als Projekt von uns, für uns konzipiert und umgesetzt – er baut daher auf einer langen Bewegungs- und Forschungstradition auf. Wichtige Inspirationspunkte unserer Forschung stellen wir in den folgenden drei Abschnitten kurz vor:

Schwarze Bewegungsgeschichte und Schwarze Studien

Schwarze Selbstbehauptung und Widerstand gegen weiße Vorherrschaft und Anti-Schwarzen Rassismus findet sich bereits in über 300 Jahre zurückreichenden

Schwarzen Lebensgeschichten, die auf dem Gebiet des heutigen Deutschlands dokumentiert sind: So war Anton Wilhelm Amo (ca. 1703–1759) nicht nur Philosoph, Rechtsgelehrter und Aufklärer, sondern auch Abolitionist (Each One Teach One e.V., 2018b). Zur Kolonialzeit organisierten sich afrikanische und afrodiasporische Aktivist*innen unter anderem in der Liga gegen imperiale Unterdrückung. 1919 forderten organisierte „Afrikaner in Deutschland“ mit der Dibobe-Petition (Dibobe, 1919; Pelz, 2019) das Ende von Zwangsarbeit und Prügelstrafe sowie die „Gleichberechtigung zwischen Schwarzen und Weißen“ und einen eigenen afrikanischen Reichstags-Abgeordneten. Schwarze Menschen leisteten auch während der NS-Zeit Widerstand gegen Verfolgung und Unterdrückung, z. B. als Mitglieder der „Swing Kids“ (Massaquoi, 2001).

Wesentliche Impulse für die ab den 1980er Jahren erstarkende neue Schwarze Bewegung in Deutschland gingen von May Ayims Wirken und ihrem poetischen, aktivistischen und akademischen Werk aus. Sie wirkte als Teil einer Gemeinschaft vorwiegend Schwarzer Frauen, die sich auf Anregung von Audre Lorde vernetzt hatten. Hier wird die Bedeutung transnationalen Austauschs deutlich, der letztlich Generationen inspirierende Impulse wie „Farbe bekennen“ (Oguntoye et al., 1986), aber auch die Gründung der Initiative Schwarze Menschen in Deutschland und ADEFRA mit anstieß. Doch auch andere Selbstorganisationen wie die African Writers Association, die 1984 in Berlin eine Gedenkveranstaltung zur Berliner Konferenz von 1884 ausrichtete, thematisierte bereits koloniale Kontinuitäten und rief zur Solidarität mit der Anti-Apartheid Bewegung und der namibischen Befreiungsorganisation SWAPO auf (Koepsell & Bowersox, 2013). Im Berlin der 1980er kamen so afrikanische und afrodiasporische Aktivist*innen und Bewegungsimpulse zusammen.

Diese Bewegungsgeschichte brachte schon damals erste Versuche hervor, Schwarze Erfahrungen in Deutschland zu analysieren. Das jährliche ISD-Bundestreffen, regelmäßige Black History Month-Veranstaltungen [G] in mehreren deutschen Städten und der ADEFRA-Stammtisch waren einige der wichtigen Räume für Austausch und zum Netzwerken. Seit den 90er Jahren organisierte sich der Widerstand Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Geflüchteter in Organisationen wie The Voice Refugee Forum und Flüchtlingsinitiative Berlin-Brandenburg, die auch Afrodeutsche mit deutscher Staatsbürgerschaft mit ihrem Pass-Privileg konfrontierten und Schwarze deutsche Organisationen zur Solidarität aufforderten. Daneben – und die vorgenannten Kontexte teilweise

verbindend – gab und gibt es eine Vielzahl informeller Netzwerke, die an Küchentischen, in Kirchen, Moscheen und in anderen religiösen Räumen, aber auch in Afroshops entstanden. Diese bieten gelebte Solidarität, aus ihnen erwachsen aber auch interne Konflikte, Lernprozesse und Aushandlungen – und damit perspektivisch auch Empowerment und Aktivismus. Dabei war Schwarze Wissensproduktion schon früh Teil dieser Aktivitäten, sei es in Form von selbst publizierten Magazinen wie der Afrolook, durch selbst publizierte Verzeichnisse Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Geschäfte, Ärzt*innen und Vereine; in Buchform (z. B. Spiegelblicke – Perspektiven Schwarzer Bewegung in Deutschland“ von Bergold-Caldwell et al., 2016), aber auch als Bildungs- und Diskussionsangebote wie etwa die Wanderausstellung Homestory Deutschland, die Schwarze Biografien in Deutschland aus vier Jahrhunderten präsentiert.

Zahlreiche qualitative, zivilgesellschaftliche Black Studies-Projekte, also aus den Communities-Organisationen heraus initiierte Forschungs- und Analyseprozesse, zielten darauf ab, Reflexionsräume zu schaffen. Dies geschah, um das Leben Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland in seiner Vielschichtigkeit verstehen und verbessern zu können, z. B. in Form von wichtigen Interventionen in weiße Wissensproduktion (ADEFRA e.V., 2020; Black Communities, 2015) sowie Veranstaltungen wie dem 6. Panafricanismus Kongress München (AK Panafricanismus München, 2017), dem Fachtag des Netzwerks Schwarze Perspektive in Wissenschaft und Forschung (Each One Teach One e.V., 2018a) und dem 19. Alafia Afrikafestival 2021 (BLACK COMMUNITY Coalition For Justice & Self-Defence, 2021).

Das Black European Studies (BEST) Forschungsnetzwerk brachte ab 2005 historische, sozialwissenschaftliche und sozialpsychologische Perspektiven in einem transnationalen Netzwerk zusammen – auf zwei Konferenzen (2005 und 2006) gab es dabei Austausch mit zentralen Stimmen afrikanisch-amerikanischer Theoriebildung, aber auch Arbeit an eigenen theoretischen Zugängen für den Schwarzen europäischen Kontext (Piesche, 2006). Auch die diskriminierungskritischen, communitiesbasierten Forschungsprojekte wie u. a. die Studie zum Empowerment für Sinti*zze und Rom*nja (Barz et al., 2020) waren nicht zuletzt für die qualitativen Forschungsansätze des Afrozensus eine Inspiration.

Menschenrechte und Antirassismus: Schwarze Forderungen an die Politik

Diese Black Studies- und bewegungsgeschichtlichen Impulse waren grundlegend für zahlreiche Policy-Prozesse in Deutschland und auf internationaler Ebene, auf welchen auch der Afrozensus aufbaut. Ausgehend von der Durban Declaration und dem dazugehörigen Aktionsprogramm (Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, [2021](#); United Nations Department of Public Information, [2002](#)) bietet die UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft (United Nations, [2021](#)) unter dem Motto „Recognition, Justice, Development“ den aktuellen Rahmen, in dem sich die internationale Staatengemeinschaft verpflichtet hat, die Situation von Menschen afrikanischer Herkunft bis Ende 2024 umfassend zu verbessern. Der letzte Länderbesuch der Working Group of Experts on People of African Descent führte zu einem umfassenden Empfehlungskatalog für die Bundesregierung (Working Group of Experts on People of African Descent, [2017](#)). Auf europäischer Ebene sind insbesondere die Advocacy-Maßnahmen des Europäischen Netzwerk gegen Rassismus (European Network Against Racism (ENAR), [2016](#), [2018a](#), [2018b](#)) sowie die darauf folgende erstmalige Resolution zu den Grundrechten von Menschen afrikanischer Herkunft des europäischen Parlaments (European Parliament, [2019](#)) grundlegend. Auf Bundesebene fehlt es an umfassenden Maßnahmen und spezifischen Lösungsansätzen; selbst die Auftaktveranstaltung zur UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland wurde erst auf Initiative der Zivilgesellschaft, wie dem Zentralrat der afrikanischen Gemeinde in Deutschland, ausgerichtet (Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz, [2020](#), S. 20). Auf Landesebene ist der von Diversifying Matters durchgeführte Konsultationsprozess der Berliner Verwaltung mit Menschen afrikanischer Herkunft ein wichtiges Beispiel (Abgeordnetenhaus Berlin, [2019](#), [2020](#)). Der Afrozensus reiht sich somit in eine Bewegungstradition ein, die Schwarze Perspektiven von unten ebenso mobilisiert wie internationale Kritik, die Bundes- und Landesregierungen von oben in die Pflicht nimmt.

Impulse für unsere quantitative Forschung

Eines der zentralen, verbindenden Themen auf Policy-Ebene war und ist nach wie vor die Forderung nach einer differenzierteren quantitativen Erhebung der Lebensrealitäten und Diskriminierungserfahrungen

Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen. In Deutschland leben über eine Million Menschen afrikanischer Herkunft (→ [Kapitel 3.2](#)). Bis dato gibt es jedoch keine weitergehenden Statistiken, auch weil die universitäre Forschung die Situation von Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland nahezu vollständig ignoriert. Es gibt auch keinen einzigen Lehrstuhl zu Black Studies in Deutschland. Der Diskurs zur Notwendigkeit differenzierterer statistischer Erhebungen etablierte und intensivierte sich in den letzten Jahren vor allem außerhalb von Universitäten: Wichtig waren dabei die Erhebung zur sozialen und wirtschaftlichen Situation Schwarzer Menschen in Deutschland (ADEFRA e.V., 1996), die erste quantitative Analyse von Mikrozensus-Daten zu Anti-Schwarzem Rassismus im Bildungssystem (Gyamerah, [2015](#)), sowie der Parallelbericht zum 19. – 22. Staatenbericht an den UN-Antirassismus-Ausschuss (Aikins & Diakonie Bundesverband, [2015](#)). Darauf aufbauend entwickelte sich der Fachdiskurs zur Erhebung differenzierter Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten weiter (Ahyoud et al., [2018](#); Aikins et al., [2018](#)), was auch zur erstmaligen statistischen Erhebung von Anti-Schwarzem Rassismus in der Schule durch eine Verwaltung (Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, [2018](#), [2019](#)) sowie zur neuesten Veröffentlichung über die Notwendigkeit empirischer Forschung zu Schwarzen Menschen in Deutschland führte (Aikins et al., [2020](#)).

Eine besondere Bedeutung für den Afrozensus haben zudem die beiden Erhebungen, in denen umfassende quantitative Daten zu Lebensrealitäten Schwarzer Menschen erfasst wurden: der Black Census in den USA (Black Futures Lab, [2019a](#), [2019b](#), [2019c](#)) und die EU-MIDIS II Studie „Being Black in Europe“ der European Union Agency for Fundamental Rights (2018b, 2018a). Letztere verwendete jedoch ein aus unserer Perspektive unzureichendes namensbasiertes Stichprobenverfahren (→ [Kapitel 3.2](#)) und bezieht sich im Gegensatz zum Afrozensus nur auf Befragte mit afrikanischem Migrationshintergrund südlich der Sahara (European Union Agency for Fundamental Rights (FRA), [2017](#), S. 39). Schlussendlich sind für die statistischen Analysen die aktuellen Erhebungen von subjektiven Diskriminierungserfahrungen relevant. Die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Auftrag gegebene repräsentative Befragung sowie Betroffenenbefragung über Diskriminierungserfahrungen in Deutschland (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2018; Beigang et al., [2017](#)) bezieht sich auf die Gesamtbevölkerung in Deutschland, nimmt jedoch keine Teilauswertung von Ergebnissen bezüglich der Erfahrungen Schwarzer, afrikanischer und afrodia-

sporischer Menschen vor. Ergänzt werden diese Art der Daten zunehmend von Datenquellen zu Diskriminierungserfahrungen, wie sie z. B. die Beratungsstelle Each One in Bezug auf Anti-Schwarzen Rassismus erfasst (Each One Antidiskriminierung, 2021).

Dies ist nur ein kleiner, unvollständiger Auszug der zahlreichen Prozesse und Analysen, die für den Afrozensus wegbereitend und inspirierend sind. Im Nachgang zum Afrozensus werden wir eine kommentierte Bibliografie veröffentlichen, welche die Aufzählung auszugsweise ergänzen wird. Durch das Aufgreifen dieser wichtigen Impulse und Vorarbeit möchten wir mit unserer Forschung in allererster Linie zum Empowerment, zur Selbstermächtigung, unserer Communities beitragen. Ziel des Afrozensus ist es, durch die Verschränkung von quantitativen und qualitativen Elementen differenzierte Einblicke in die Lebensrealitäten und Erfahrungen mit rassistischer Diskriminierung, aber auch mit Resilienz- und Empowermentstrategien Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland zu ermöglichen. In der Ansprache haben wir uns dabei bewusst für den Dreiklang aus Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen entschieden, um die Heterogenität auch in den Selbstbezeichnungen widerzuspiegeln, die unterschiedliche Menschen afrikanischer Herkunft für sich wählen (→ [Kapitel 6.6](#)).

Vor dem Hintergrund der Lücken in der universitären Forschung und den bewegungsgeschichtlichen Impulsen zu Black Studies ist der Afrozensus insbesondere aus folgenden Gründen bedeutsam:

1. **Er benennt und analysiert die spezifischen anti-Schwarzen Zuschreibungen und Erfahrungen und erfasst Muster von Anti-Schwarzem Rassismus (→ [Kapitel 2](#) und → [Kapitel 6.4](#)).**
2. **Er hilft dadurch, die Erfahrungen mit Anti-Schwarzem Rassismus einzuordnen, die in Deutschland zu häufig angezweifelt, bagatelisiert oder abgeleugnet werden. So wird klar: Diese Erfahrungen sind real sowie valide – und sie sind keine Einzelfälle.**
3. **Er weist über den sogenannten Migrationshintergrund hinaus, indem er auf der Selbstidentifikation der Befragten basiert und somit Erfahrungen über die zweite Generation hinaus erfasst. Dazu werden zum ersten Mal Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen mit Bezügen zum afrikanischen**

Kontinent und den afrikanischen Diasporas gemeinsam befragt.

4. **Er ermöglicht, die interne Vielfalt und Komplexität unserer Communities quantitativ und qualitativ abzubilden (→ [Kapitel 3.3](#) und → [Kapitel 4](#)) und intersektionale Teilgruppenanalysen vorzunehmen.**
5. **Die Analysen helfen Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Organisationen, Aktivist*innen und Engagierten die Bedarfe der Communities besser zu verstehen. Dazu machen sie Diskriminierungserfahrungen, aber auch Resilienz- und Empowermentstrategien sichtbar.**
6. **Die Bundesregierung erkennt zwar Schwarze Menschen als in spezifischer Form von Rassismus Betroffene an (Bundesministerium des Innern & Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2017) und benennt auch Anti-Schwarzen Rassismus (Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, 2020), setzt aber bis jetzt keine spezifischen und umfassenden Maßnahmen um. Der Afrozensus formuliert daher konkrete Handlungsempfehlungen.**

Der Afrozensus besteht aus einer deutschlandweiten Onlinebefragung, an der fast 6.000 Menschen teilgenommen haben (→ [Kapitel 3](#)) sowie Fokusgruppen und Interviews in den Bereichen Gesundheit (→ [Kapitel 6.2](#)) und Bildung (→ [Kapitel 6.3](#)). Der Onlinefragebogen ist als Panelbefragung angelegt, also als eine sich wiederholende Befragung. Zur Teilnahme an der Onlinebefragung waren alle Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen über 16 Jahren aufgerufen, „die familiäre Beziehungen zu Afrika haben, weil sie selbst oder eine*r ihrer Vorfahr*innen – egal in welcher Generation – Afrika freiwillig oder unfreiwillig verlassen haben“. Dazu zählen nicht nur Menschen mit einem aktuellen direkten Bezug zum afrikanischen Kontinent, sondern auch Menschen mit Bezügen in die afrikanische Diaspora. Da Deutschland als gesellschaftlicher Bezugsrahmen der Studie gilt, sollten Teilnehmende in Deutschland leben oder bis vor kurzem in Deutschland gelebt haben. Die deutsche Staatsbürgerschaft war explizit keine Voraussetzung zur Teilnahme am Afrozensus (Each One Teach One e.V. & Citizens For Europe, 2020).

Möglich wurde der Afrozensus durch eine Kooperation zwischen Each One Teach One e.V. (EOTO e.V.)

und Citizens For Europe (CFE). EOTO ist eine Schwarze Selbstorganisation und ein communitiesbasierter Bildungs- und Empowermentverein. EOTO thematisiert öffentlich seit Jahren die Diskriminierung Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in ihrer Mehrdimensionalität und fokussiert sich auf die Selbstermächtigung Schwarzer Menschen. Diese Expertise wurde durch das Vielfalt-entscheid-Team von CFE und seinen Fachkompetenzen in der Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten ergänzt. Durch die Kooperation wurden somit zwei grundlegende Voraussetzungen für eine erfolgreiche Erhebung von Daten in Schwarzen Communities gesichert: Schwarze Expertisen und Verbindungen in die Communities sowie fundierte Erfahrungen in der Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten. Darüber hinaus wurde das Forschungsprojekt durch das Deutsche Zentrum für Integration- und Migrationsforschung (DeZIM) bei der Onlinebefragung sowie durch die Alice Salomon Hochschule (ASH) bei der qualitativen Forschung als wissenschaftliche Kooperationspartner*innen beraten. Der Afrozensus wurde aus Mitteln der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) gefördert und auch von dieser inhaltlich begleitet. Die Umsetzung war in dieser Form und unter den Bedingungen der Coronapandemie jedoch nur durch eine zu lang andauernde Überschreitung von Ressourcen auf individueller, kollektiver und Organisationsebene möglich.

Kapitelübersicht

Der Bericht gliedert sich wie folgt: Aufbauend auf den Zielen des Afrozensus entwickeln wir in **Kapitel 2** die theoretischen Grundlagen unserer Forschung. Theorie ist für uns „befreiende Praxis“ (hooks, 1991). Unsere umfassende Definition von Anti-Schwarzem Rassismus benennt spezifische, anti-Schwarze Zuschreibungen, die durch alltägliche Mikroaggressionen [G] wirken, geht über intentionale Diskriminierung hinaus und benennt auch nicht-intendierte, institutionelle Wirkweisen des ASR.

In **Unterkapitel 3.1** erläutern wir unser methodisches Vorgehen: die Entwicklung unserer Onlinebefragung in Verbindung mit den qualitativen Ergebnissen in den Bereichen Gesundheit und Bildung. Neben datenschutzrechtlichen Grundlagen beschreiben wir auch die Berechnungsgrundlage der Prozentangaben im Afrozensus. In **Unterkapitel 3.2** erläutern wir, ausgehend von der Kritik am Konzept „Migrationshintergrund“, wie wir die Afrozensus-Befragten – Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen in

Deutschland – durch eine Schneeball-Stichprobe identifiziert haben. In **Unterkapitel 3.3** erläutern wir die Operationalisierung der Vielfaltsdimensionen, die wir ausgewertet haben.

Kapitel 4 gibt auf Grundlage von soziodemografischen Statistiken einen Überblick darüber, wer am Afrozensus teilgenommen hat. In **Kapitel 5** berechnen wir die Engagementquote und machen Angaben zum Umfang finanzieller, materieller oder anderer Remittances, also Rücküberweisungen, und anderer Unterstützung durch die Befragten.

Kapitel 6 ist in fünf thematische Blöcke unterteilt: In **Unterkapitel 6.1** geben wir einen umfassenden Überblick über Diskriminierungserfahrungen in 14 Lebensbereichen. Die Befragten wurden nach relevanten Bezugsmerkmalen ihrer Diskriminierungserfahrungen gefragt und wir konnten anhand der soziodemografischen Angaben ausgewählte Teilgruppenanalysen vornehmen. In **6.2** geht es auf Grundlage der qualitativen Forschung um Ausprägungen von Anti-Schwarzem Rassismus, aber auch Schwarzen Resilienz- und Empowermentstrategien im Gesundheitssystem. Daraus abgeleitet entwickeln wir ein grafisches Modell, das verdeutlicht, in welchem „Dilemma der Reaktion“ sich Personen befinden, die mit ASR konfrontiert werden.

In **Unterkapitel 6.3** betrachten wir Schwarze Erfahrungen im Bildungssystem. Dazu greifen wir auf die Ergebnisse der Onlinebefragung sowie auf Expert*inneninterviews und Fokusgruppen mit Schüler*innen, Lehrer*innen, Eltern und Pädagog*innen zurück. Wir zeigen deren „Dilemma der Aushandlung“ ebenso auf, wie ihre Ermächtigungsstrategien. Zusätzlich zu Kapitel 6.1, das Diskriminierungserfahrungen insgesamt behandelt, legen wir in **Unterkapitel 6.4** den Fokus auf die Spezifik von Anti-Schwarzem Rassismus: wir analysieren die in Kapitel 2 dargestellten Muster und Dynamiken anhand der quantitativen und qualitativen Ergebnisse und vertiefen unter anderem die Intersektion zwischen rassistischer Diskriminierung und (Cis-)Sexismus [G]. **Unterkapitel 6.5** ist der Frage gewidmet, wie die Befragten mit Diskriminierungserfahrungen umgehen, ob sie diese melden und welche Konsequenzen ihr Vorgehen hat. Wir schließen Kapitel 6 mit Ausführungen zu Empowerment und Schwarzer Selbstpositionierung ab (**Unterkapitel 6.6**).

Kapitel 7 erfasst das Vertrauen in Institutionen wie z. B. Parteien und gibt Aufschluss darüber, ob die Befragten ihre Rechte kennen und über das Wahlrecht politisch partizipieren. In **Kapitel 8** geben wir einen Überblick darüber, welche politischen Forderungen

von den Befragten die größte Zustimmung erhielten und welche Probleme als besonders drängend eingeschätzt werden. In **Kapitel 9** leiten wir Handlungsempfehlungen aus dem Afrozensus ab und geben in **Kapitel 10** einen Ausblick.

Einladung zum Verweilen

ASR ist häufig eine so eindeutige Form von Rassismus, dass Erlebnisse von und Dynamiken des ASR oft als Beispiele für Rassismus im Allgemeinen herangezogen werden. Daran ist zwar prinzipiell nichts falsch, es führt aber doch zu einem Problem: Im Bemühen darum, einen allgemeinen Punkt zum Thema Rassismus zu machen, wird zu häufig die Spezifik des ASR nicht benannt, die historisch gewachsen ist und bis heute Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen auf spezifische Weise betrifft (Dumas & ross, 2016, S. 415–418). ASR ist auf jeden Fall Rassismus, aber nicht jede Form des Rassismus ist ASR. Der Afrozensus lädt daher zum Verweilen in der Spezifik von ASR ein.

Wir sind davon überzeugt, dass der Afrozensus viele Einblicke in Rassismus in Deutschland ermöglicht, die auch für andere rassismuserfahrene Communities relevant sein können. Diese potentiellen Einsichten und Verbindungen müssen und dürfen jedoch nicht länger auf Kosten der Betrachtung von ASR in seiner Spezifik analysiert und diskutiert werden. Denn diese wahrzunehmen und gezielt zu adressieren, ist für die Stärkung der Resilienz und für das gezielte Empowerment von ASR-erfahrenen Menschen zentral.

Für uns als Afrozensus-Team war es aber auch wichtig, die Befragten nicht auf die erlebte Diskriminierung zu reduzieren. Auch wenn ein Fokus auf ASR wichtig ist: Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen sind mehr als ihre Diskriminierungserfahrungen. Wir laden daher beim Lesen insbesondere dazu ein, inhaltlich dort zu verweilen, wo die Befragten über ihre eigene Handlungsmacht sprechen, wo Resilienz- und Empowermentstrategien deutlich werden, die über ASR hinausweisen.

Die Vielstimmigkeit des Afrozensus

Einige Lesende werden sagen, unser Text sei zu wissenschaftlich, andere, er sei nicht wissenschaftlich genug. Wir haben diesen Stil und diese Ansprache bewusst gewählt: An vielen Stellen schreiben wir bewusst von „**wir**“ und „**uns**“. Zwar ist es in wissenschaftlichen Kontexten oft noch üblich in der dritten Person Singular zu schreiben, Passivkonstruktionen

zu verwenden und die schreibenden Personen – und damit deren Positionierung – nicht explizit zu machen. Formulierungen wie „es wurde analysiert...“ täuschen unserer Einschätzung nach jedoch die Lesenden, da sie suggerieren, die Autor*innen hätten keine Positionierung bzw. diese sei nicht relevant für die Forschung. Dieses Schreiben aus einer unmarkierten Position heraus, die sich als objektiv darstellt und sich damit frei von Selbstreflexion selbst dazu autorisiert über alles zu schreiben, wird seit Jahrzehnten aus feministischen Perspektiven als „God Trick“ kritisiert.

Wir vermeiden diesen Trick und machen dadurch, dass wir uns in den Text schreiben deutlich: **Unser „wir“ ist Schwarz positioniert**. Es ist in sich vielfältig, vielstimmig und bezieht Inspiration aus Quellen, die wir Euch zum Nachlesen und Nachhören empfehlen wollen. Denn unsere Erfahrungen und Lesepräferenzen sind vielfältig ebenso wie die Wissensquellen, aus denen wir schöpfen. Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Musiktraditionen sind dabei Quelle, Inspiration und Einladung zum Teilen und Vertiefen zugleich, weswegen wir sie gleichwertig mit schriftlichen Quellen angeben und mit einem **Notensymbol** ♪ kennzeichnen.

Manche Quellen sind nur in Bibliotheken oder online hinter Bezahlschranken verfügbar, wenn jedoch die **Jahreszahl einer Quelle unterstrichen** ist, ist dies ein direkter Link (URL) zu einer im Internet kostenfrei verfügbaren Quelle. In der gedruckten Version des Afrozensus findet sich der Link im Quellenverzeichnis. Mit unserem **Glossar** möchten wir den Text zugänglicher machen. Hier erklären wir wichtige Konzepte und Begriffe, welche mit einem **[G]** im Text markiert sind. Um die Daten zusätzlich noch zugänglicher zu machen, planen wir die deutsche Version des Textes auf Englisch und Französisch zu übersetzen und in Zukunft einen **Online Data Explorer** zu veröffentlichen, in dem ein Auszug des Datensatzes interaktiv dargestellt wird. All diese Angebote sollen zur Vielstimmigkeit des Afrozensus beitragen, denn auf diese Weise möchten wir die vielen Stimmen würdigen, die den Afrozensus erst ermöglicht haben.



2.

Erkenntnisinteresse, theoretische Grundlagen und Forschungsstandards

„I am a social scientist gathering information
Observing different cultures in each of the various nation
Trodding incognito as a Rastafari artist
Instigating revolution with anyone willing to start it
Marketing the mission
As a spiritual experience
And using the opportunity to do some major
reconnaissance
To find out how my people living
On the black continent
So we can determine a plan for resistance
And mount an effective defense
As a way
A way a way a way over
A way a way out”

New Race (A way out) (Jah9, [2020](#) 🎵)

Der Afrozensus hat das Ziel, Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Lebensrealitäten in Deutschland in ihrer Vielfalt und Komplexität sichtbar zu machen und so solidarisches, emanzipatorisches Handeln zu ermöglichen. Dazu wurden neben soziodemografischen Daten (z. B. Alter, Bildung, Einkommen) auch Diskriminierungserfahrungen sowie das Engagement der Befragten und ihr Vertrauen in Organisationen und Institutionen erhoben. Auf diese Weise soll der Afrozensus es ermöglichen, sowohl Muster und breit geteilte Erfahrungen von Anti-Schwarzem Rassismus (ASR) aufzudecken und differenziert darzustellen als auch spezifische Formen von Anti-Schwarzem Rassismus zu identifizieren. Alle, die zur Ermächtigung Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Gemeinschaften in Deutschland und zur Zurückdrängung von ASR beitragen möchten, sollen durch die Daten und Analysen des Afrozensus dabei unterstützt werden. In erster Linie sollen die Ergebnisse die wichtige Empowermentarbeit unterstützen, die Schwarze, afrikanische, afrodiasporische Selbstorganisationen und Einzelpersonen im ganzen Land leisten. Ferner bietet der Afrozensus Empfehlungen zur Verbesserung der Lebenssituation dieser Communities und zum Schutz vor ASR für Politik und Verwaltung (→ [Kapitel 5](#)). Die Methodenauswahl (→ [Kapitel 3](#)) wurde von diesem Erkenntnisinteresse geleitet.

Der Afrozensus lädt zum Austausch über geteilte und unterschiedliche Erfahrungen in und zwischen Schwarzen Communities in Deutschland ein. Er interveniert in Forschung und Wissensproduktion zu Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Erfahrungen in Deutschland, die nicht aus Schwarzen Gemeinschaften heraus konzipiert und durchgeführt wurden: Diese Art der Forschung hat zur Folge, dass Schwarze Menschen nicht als Gestaltende ihres Wissens, also als eigene Wissenssubjekte, sondern als Objekte eines zumeist weißen Forscher*innenblickes erscheinen, dessen Analysen sich nicht an den Fragestellungen und Bedarfen der Beforschten orientieren. Dieser Status quo ist das Ergebnis von Ausschlüssen und verstärkt Marginalisierung und Unterdrückung im Feld der Wissensproduktion über Schwarze Menschen.

Der Afrozensus unternimmt den Versuch, diese Dynamik zu durchbrechen und wichtige Wissens- und Analyselücken zu schließen. Dazu wurde das Forschungsprojekt bewusst so angelegt, dass Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen gerade in ihrer Vielfalt als Wissenssubjekte sichtbar werden. Gleichzeitig sind wir uns in aller notwendigen epistemischen Bescheidenheit (Medina, 2013, S. 42–43)

der Beschränkungen dieses Projektes bewusst. Jeder Versuch, Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Lebensrealitäten in ihrer Vielschichtigkeit zu erfassen, kann dies nur unvollständig tun. Die Notwendigkeit für ein nachhaltiges Empowerment Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Gemeinschaften in Deutschland rechtfertigen aus unserer Sicht dennoch dieses Projekt. Dabei ist der Afrozensus bemüht, sowohl die Beschränkungen eines externen Blicks auf die Communities als auch die Begrenztheit derjenigen internen Perspektiven zu überwinden, welche die Communities nicht in ihrer Vielfalt betrachten. Dies wird durch den bewussten Einbezug vielfältiger Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Perspektiven ermöglicht. Der Afrozensus ist darüber hinaus so angelegt, dass Folgebefragungen möglich sind. So hoffen wir als ein Forschungsprojekt, das selbst kritisch die Begrenzungen dieser ersten Befragung in den Blick nimmt, von den Reaktionen und Rückmeldungen aus den Communities für zukünftige Erhebungsrunden zu lernen. Ein Projekt wie der Afrozensus kann nie ein endgültiges, abgeschlossenes Bild liefern – aber dennoch Einblicke mit einer Detailtiefe und Vielstimmigkeit ermöglichen, die bisher zu wenig sichtbar war.

Um unserem Erkenntnisinteresse und den Zielen des Afrozensus gerecht zu werden, greift der Afrozensus auf eine lange Tradition Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Nachdenkens über die eigene Situation insbesondere in den letzten 500 Jahren zurück. In dieser Tradition sind systematische Erklärungsversuche der erlebten Situation sowie die Identifikation von Möglichkeiten für Ermächtigung und Befreiung Kernbestandteile Schwarzer Theorie. Dazu nimmt sie notwendigerweise auch Hierarchien und Unterdrückung innerhalb und zwischen Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Communities in den Blick. Angelehnt an bell hooks verstehen wir Theorie als eine „befreiende Praxis“ (hooks, 1991). Wir laden Lesende dazu ein, die folgenden Ideen, Ansätze und Theorien, die wichtige Grundlagen für den Afrozensus bilden, in diesem Sinne zu lesen: Sie sind ein Angebot, alte und neue Werkzeuge zu nutzen, um unsere Wahrnehmung zu schärfen und die Arbeit der Befreiung durch eigene Auseinandersetzung und kollektive Aktionen voranzubringen. Wir greifen dazu auf kritische, emanzipative, Schwarze und afrikanische feministische und dekoloniale Ansätze zurück, die in den folgenden Abschnitten erläutert werden. Diese beziehen sich sowohl auf die Epistemologie, also die Frage danach wessen Wissen als solches gilt (Go, 2017; Medina, 2013) als auch auf die Forschungsme-

thoden (Clemons, 2019; Kühn & Koschel, 2011; Misra et al., 2021), also das Handwerkszeug der Analyse, sowie auf die Forschungsethik (Clemons, 2019; Harding, 2015; Smith, 2012; von Unger, 2014), also die Frage, welchen Werten sich unsere Forschung verpflichtet und wie ein angemessener Umgang mit den Daten der Communities aussehen muss. Der Afrozensus reiht sich damit in eine lange Tradition Schwarzer Forschung ein, die aus den Realitäten Schwarzer Erfahrungen erwächst und die Bedürfnisse Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Gemeinschaften ins Zentrum der Betrachtung rückt. Der vorliegende Bericht fußt auf den Fundamenten dieser wichtigen Vorarbeit (Du Bois, 2007; Eggers et al., 2005; Oguntoye et al., 1986), ohne die der Afrozensus nicht möglich gewesen wäre. Dazu zählen Erkenntnisse aus der Schwarzen feministischen, BlackCrit und dekolonialen Theorie, die in diesem Kapitel kurz umrissen werden.

Verantwortlich forschen: Eine reflexive Forschungsethik

Die Frage, welche forschungsethischen Werte und Grundsätze die Planung, Ansprache der Zielgruppen, Durchführung des Afrozensus sowie Auswertung und Ergebnispräsentation leiten, ist zentral für das Gelingen des Projektes. Denn Forschung ist für viele Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen, wie auch für andere von Kolonialaggressionen Betroffene, nicht neutral, objektiv und unparteiisch, sondern war in so unterschiedlichen Disziplinen wie Ethnographie, Soziologie und Medizin Teil kolonialer Gewalterfahrung (Smith, 2012). In Deutschland sind die gerade in rassistischer Forschung sichtbaren personellen und konzeptionellen Verbindungslinien von der Kolonial- in die NS-Zeit (Bauche, 2021) nur ein Beispiel rassistischer und anti-Schwarzer Wissenschaftstraditionen, die zur Rechtfertigung von Genoziden zur Kolonialzeit und auch zur Zeit des Nationalsozialismus herangezogen wurden (Erichsen & Olusoga, 2011; Zimmerer, 2011). Bis heute werden soziodemografische Daten zitiert, um Bevölkerungsgruppen zu stigmatisieren, oft ohne die Geschichte und Gegenwart von Rassismus und die Analyse rassismuserfahrener Menschen konzeptionell mit einzubeziehen oder in der Forschung zu würdigen. Der Afrozensus muss mit einer Forschungsethik darauf reagieren, die reflexiv ist, indem sie diese Geschichte und ihre Gegenwart in jedem Projektschritt bedenkt.

Die Bezugnahme auf Pionierarbeit, Konzepte und Theorien Schwarzer Forschender ist daher auch als Inspiration für die ethische Haltung des Afrozensus zentral:

Wir reagieren nicht nur auf externe Zuschreibungen und eine gewaltvolle Wissenschaftsgeschichte, sondern agieren gleichzeitig in einer langen und inspirierenden Tradition Schwarzer Wissensproduktion (→ S. 37). Das bedeutet auch, dass wir nicht nur den Prozess selbst immer wieder im Dialog miteinander, mit Beteiligten und Expert*innen reflektieren – sondern auch im Licht vorangegangener, emanzipatorischer Forschungsprojekte und -perspektiven. Daher haben die Ausführungen in diesem Kapitel auch immer eine ethische Relevanz, sie sind Teil der reflexiven Praxis Schwarzer und kritischer Forschungsethik (Clemons, 2019; Esposito & Evans-Winters, 2021; von Unger, 2014).

Die Verantwortlichkeit der Forschung gegenüber den Communities, mit denen geforscht wird, ist dabei ein zentraler Punkt. Im Rahmen des Afrozensus ist daher die konzeptionelle Beteiligung ein wesentlicher Bestandteil der praktischen Umsetzung dieser Ethik: In der Vorbereitung wurde durch Town Halls [G] in Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Communities in Hamburg, Köln, Leipzig und München sowie durch weitere Konsultationsformate sichergestellt, dass bereits die Priorisierung von Themen für den Afrozensus auf Basis der Multiperspektivität der Communities erfolgt.

Darüber hinaus sind auch die sieben zentralen Kernprinzipien zur Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten grundlegender Bestandteil des Forschungsdesigns. Diese sind

1. **Selbstidentifikation, bei der auch mehrere Identifikationen möglich sein müssen;**
2. **Aufklärung über Sinn und Zweck der Datenerhebung durch eine ausführliche Zustimmungserklärung;**
3. **freiwillige Teilnahme, die durch vorherige informierte Zustimmung zur Datenerhebung sichergestellt wird;**
4. **Anonymität, die durch eine verschlüsselte Verbindung zum Fragebogen sowie eine Datenaufbereitung sichergestellt wird, welche eine Identifikation Teilnehmender unmöglich macht;**
5. **Beteiligung von Vertreter*innen diskriminierter Communities, am Prozess der Datenerhebung, -analyse und -verbreitung;**

6. **Intersektionalität, die in der Befragung durch die Möglichkeit sichergestellt wird, Identitäten, Diskriminierungsgründe und Fremdzuschreibungen zu wählen;**
7. **Prinzip der Nichtschädigung durch erhobene Daten oder deren Analysen (Ahyoud et al., 2018).**

Bereits 2018 gab es im Rahmen des CFE-Projektes „Vielfalt entscheidet“ (Aikins et al., 2018) Konsultationen mit Expert*innen bzw. Selbstorganisationen zu den abgefragten Vielfalts- bzw. Diskriminierungsdimensionen. Die Ergebnisse sind in die Ausarbeitung eines Befragungsinstrumentes eingeflossen, das auch eine Grundlage des Afrozensus darstellt (→ [Kapitel 3.1](#) Online Erhebung). Diese Konsultationen haben auch die Kernprinzipien beeinflusst, so hat der Austausch mit Sinti*zze und Rom*nja-Selbstorganisationen, die vor dem Hintergrund ihrer historischen Erfahrung mit der Verwendung von Forschungsdaten in der Verfolgung und Ermordung von Sinti*zze und Rom*nja im Porajmos [G] sprachen, die Aufnahme des „Prinzips der Nichtschädigung“ (Stiftung Erinnerung, Verantwortung und Zukunft (EVZ), 2016, S. 13) ermöglicht. Vor allem dieses war für uns in den Diskussionen mit und den Einladungen an die Communities zur Mitwirkung am Afrozensus zentral.

Wir haben zudem Kernaspekte der beschriebenen ethischen Grundlagen auf Informationsveranstaltungen sowie in ausführlichen Erklärungen auf der Webseite dargelegt, um auf dieser Basis zur Teilnahme einzuladen. Bei der Datensatzbereinigung, der Analyse der Daten und der Gestaltung der Darstellungen spielte vor diesem Hintergrund die Anonymisierung der Angaben eine zentrale Rolle (→ [S. 52](#)), auch um die Nichtschädigung zu gewährleisten. In der Umsetzung der Qualitätskriterien und der Anonymisierung setzt der Afrozensus nicht nur alle datenschutzrechtlich gebotenen Vorgaben um, sondern geht in der Umsetzung dieser ethischen Grundlagen teilweise darüber hinaus (→ [S. 52](#)).

Im Rahmen der qualitativen Forschung für den Afrozensus haben wir die Multiperspektivität der Analyse durch die Durchführung von Expert*inneninterviews ermöglicht, deren fachliche Einblicke bei der Gestaltung von Fokusgruppengesprächen halfen. In diesen Gesprächen haben wir den Teilnehmenden auch erste Ergebnisse der quantitativen Analyse vorgelegt. So konnte dieser Teil der Forschung auch als Raum zum gemeinsamen Nachdenken über und Ausdeuten von

Ergebnissen genutzt werden. Zu einer reflexiven Ethik gehört es auch, die eigenen Positionierungen (→ [S. 37](#)) sowie die Begrenztheit des Projektes offenzulegen und detaillierte Rückmeldungen zu ermöglichen, um daraus für zukünftige Runden des Afrozensus und für weitere Projekte zu lernen (→ [Leseeinladung](#)).

Das Afrozensus-Team ist davon überzeugt, dass die Realitäten Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland vielfältig sind. Daraus folgt der Anspruch, dass der Afrozensus in der Planung, Gestaltung, Umsetzung und Analyse möglichst inklusiv und differenziert gestaltet sein soll, auch im Vergleich zu bisherigen Befragungen. Damit dies gelingen kann, müssen wir die Vielfalt und die Besonderheiten der Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Präsenz in Deutschland betrachten.

Schwarze Communities sind in sich vielfältig und machen gleichzeitig geteilte Erfahrungen

Der Afrozensus geht davon aus, dass Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Gemeinschaften in Deutschland einerseits in sich extrem vielfältig sind. Sie haben ganz unterschiedliche Lebensrealitäten, machen unterschiedliche Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen und unterscheiden sich auch in ihren Privilegien. Auch ihre Selbstpositionierungen [G], ihr Engagement und ihre Erfahrungen in unterschiedlichen Lebensbereichen wie etwa Bildung, Arbeit, Gesundheit etc. sind vielfältig. So erleben bspw. Schwarze Frauen eine spezifische Überschneidung von Rassismus und Sexismus (Emejulu & Sobande, 2019), Schwarze trans* und nicht-binäre [G] Personen die Überschneidung von ASR mit Cis-Sexismus [G] (Aikins & Diakonie Bundesverband, 2015, S. 22) und Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit sind mit spezifischen Formen von ASR konfrontiert, die sich aus der Verschränkung mit Ausschlüssen aufgrund der Staatsangehörigkeit ergeben (Aikins & Diakonie Bundesverband, 2015). Diese und viele weitere Verschränkungen bringen jeweils durch spezifische Überschneidungen geprägte Formen von Anti-Schwarzem Rassismus hervor (→ [S. 38](#)). Die in Community-Konsultationen als zentral benannten Verschränkungen differenziert zu erfassen, ist eines der Ziele des Afrozensus.

Gleichzeitig zeichnet sich ASR durch bestimmte Mechanismen und Muster, durch anti-Schwarze Zuschreibungen aus, die auch zu geteilten Erfahrungen führen. Dazu zählt etwa die Gleichsetzung von Schwarzsein und Fremdsein (Advanced Chemistry et al., 1992 ♪;

Brothers Keepers, 2001 ¹; Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI), 2020), sowie die spezifische Herabwürdigung von Schwarzem Haar und Schwarzer Körperlichkeit (→ S. 42 und → Kapitel 6.3.). Diese geteilten Erfahrungen zu skizzieren, ist ein weiteres Ziel des Afrozensus. Dabei ist die Fragestellung, ob Schwarze Menschen überhaupt diskriminiert werden, explizit nicht Ausgangspunkt unserer Forschung. Vielmehr geht es darum ein besseres Verständnis unterschiedlicher Schwarzer, afrikanischer, afrodiasporischer Lebensrealitäten und Diskriminierungserfahrungen zu erlangen.

Communities-intern geteiltes Wissen um Diskriminierungserfahrungen, Resilienz- und „ErMächtigungsstrategien“ (Bundesregierung, 2021, S. 389) sind somit ein zentraler Ausgangspunkt des Afrozensus. Wir begreifen Erfahrung und Wissen dabei stets als situiert, also von der individuellen, aber auch kollektiven Positionierung [G] von Menschen innerhalb der Gesellschaft beeinflusst. Gerade aus gesellschaftlich marginalisierten und diskriminierten Positionen kann daher ein Einblick in Ein- und Ausschlüsse, aber auch Solidarität und Empowerment gelingen, wie er aus einer privilegierten Position kaum möglich ist. Voraussetzung dafür ist ein communities-interner Austausch und die Reflexion kollektiver Erfahrungen, welche epistemisches Selbstvertrauen stärken (Medina, 2013).

Der Afrozensus fokussiert Diskriminierungserfahrungen und Handlungsmacht

Mit dem Afrozensus stellen wir die Perspektiven von Betroffenen durch die Erhebung ihrer Diskriminierungserfahrungen in den Mittelpunkt. Gleichzeitig wird vermieden, die Befragten darauf zu reduzieren, indem auch ihr Umgang, ihre Gegenstrategien, ihr selbstbestimmtes Handeln innerhalb der Communities, kurz, ihre Handlungsmacht gegen, aber auch jenseits von Anti-Schwarzem Rassismus thematisiert wird.

Wenn Diskriminierung, Exklusion und Rassismus thematisiert werden, kommt es häufig zu einer spezifischen Form der Ungerechtigkeit gegenüber Diskriminierten: Durch „testimonial injustice“ (Medina, 2013, S. 60) werden Berichte, Aussagen und Zeugnisse zu Ausschlusserfahrungen angezweifelt, relativiert oder gänzlich als irrelevant abgetan. Diese Ablehnung wiederholt sich musterhaft und ist insbesondere in Bezug auf Rassismus verbreitet (Medina, 2013, S. 65). Ein wesentliches Argument dabei ist die angebliche „Subjektivität“ der Betroffenenperspektive. Der Afro-

zensus hat den Anspruch, durch die vorgelegten Daten, Analysen und Einblicke ein fundiertes Gegenargument ins Feld zu führen: Musterhafte Erfahrungen der Diskriminierung und des ASR, die somit von vielen Befragten bzw. von bestimmten Befragtengruppen in besonderer Weise als geteilt erlebt werden, verdeutlichen, dass diese Erfahrungen eben nicht auf reine Einzelfälle reduziert werden können. Die vielfachen Wiederholungen und geteilten Erfahrungen im Erleben von Anti-Schwarzem Rassismus und damit verbundenen Diskriminierungsformen zeigen, dass diese gesellschaftlich eingebettet und historisch gewachsen sind. Aus dieser historischen und sozialen Einbettung, die breit geteilte Zuschreibungen über Schwarze Menschen hervorbringt und tradiert, erklären sich die Muster des ASR (→ S. 41).

Die im Rahmen des Afrozensus gegebenen Antworten und geteilten Erlebnisse, die Analysen und Strategien sind daher Zeugnisse unterschiedlicher ebenso wie geteilter Schwarzer Lebensrealitäten in Deutschland. Diese spielen insbesondere bei der Bewusstwerdung über kollektive Erfahrungen und beim gezielten Umgang damit eine wichtige Rolle, da Einzelpersonen und Gruppen das Erlebte so besser in einen größeren Zusammenhang einordnen können. Dabei werden Gemeinsamkeiten und Unterschiede im Erleben und Umgang innerhalb und zwischen Schwarzen Gemeinschaften offengelegt und Muster der Diskriminierung, aber auch des selbstbestimmten Umganges damit, werden besprechbar.

Das Offenlegen führt dazu, dass Erfahrungen widerspiegelt und ggfs. bestätigt werden, dass gleichzeitig aber auch deutlich wird: ASR kann je nach Positionierung [G] unterschiedlich erlebt werden. Welche Formen der Diskriminierung Menschen erfahren und welche Konsequenzen sie haben, ist zum Beispiel abhängig davon, ob eine Schwarze Person die deutsche Staatsbürgerschaft besitzt oder nicht, welche zeitlichen, sprachlichen, finanziellen und community-basierten Ressourcen der Person zur Verfügung stehen, und von welchen weiteren Diskriminierungen sie betroffen ist. Ein Einblick in diese Gemeinsamkeiten und Unterschiede kann das Entstehen eines kollektiven Problembewusstseins sowie von Solidarität fördern. Diese können kollektive Aktivitäten stärken und einen entscheidenden Einfluss auf die Entwicklung von Maßnahmen haben, die Diskriminierung abbauen bzw. Betroffene ermächtigen sollen. Genau an dieser Stelle setzt der Afrozensus an.

Die Gleichzeitigkeit von geteilten und spezifischen Schwarzen, afrikanischen, afrodiasporischen Erfahrungen ist zugleich eine methodologische Herausforderung und ein erhebliches Erkenntnispotential des Afrozensus. Beides wird durch das in Kapitel 3 vorgestellte Mixed-Methods Forschungsdesign aufgegriffen.

Black Studies und Community-basierte Forschung fokussieren die Bedarfe und Interessen der Schwarzen, afrikanischen afrodiasporischen Communities

Der Afrozensus steht in der Tradition von Black Studies (Schwarze Studien), die aus der Notwendigkeit erkämpft wurden, Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Lebensrealitäten durch Forschung, die den Bedarfen der Communities verantwortlich ist, besser verstehen und emanzipatorische Möglichkeiten aufzeigen zu können (Andrews, [2020a](#), [2020b](#); Auma et al., [2020](#); Howse, 2019). Um diesem Anspruch gerecht zu werden, verwendet der Afrozensus ein Forschungsdesign, bei dem Schwarze Menschen als Subjekte erscheinen – und nicht wie allzu häufig als Objekte eines von außen forschenden weißen Blicks. Denn auch in Deutschland sieht sich der große Bedarf an Forschung mit einer Realität konfrontiert, in der sich gerade Forschung zu Diskriminierungserfahrungen in Bezug auf Fragen, Förderung, Methoden etc. zu oft an weißen Bedarfen und Perspektiven orientiert¹. In Studien, die Rassismus und Rechtsradikalismus thematisieren, werden Schwarze Erfahrungen meistens sogar ganz ausgelassen und/oder es werden nur Einstellungen in der Bevölkerung abgefragt (Zick et al., [2016](#)). Die oft zitierten „Mitte Studien“ (Zick et al., [2016](#), S. 37) beziehen sich etwa auf das Phänomen „Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit“ ohne überhaupt auf Anti-Schwarzen Rassismus einzugehen. Zwar wird bei neueren Veröffentlichungen erstmals der Versuch unternommen rassistische Einstellungen gegen Schwarze Menschen zu erfassen (Zick, [2021](#)), jedoch meist durch eine unterkomplexe Herangehensweise, da z.B. die für ASR typische Sexualisierung Schwarzer Körper nicht berücksichtigt wird (→ [S. 41](#)). Die Perspektiven Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Men-

schen und die Auswirkungen von ASR werden in der universitären Wissenschaft in Deutschland kaum untersucht (ADEFRA e.V., [2020](#); Aikins et al., [2020](#)).

Dieser Hintergrund macht deutlich, dass der Afrozensus in der aktuellen deutschen Wissenschaftslandschaft nicht an einer Universität hätte entstehen können. Die notwendige Verortung des Afrozensus in einer Schwarzen Forschungstheorie und -Praxis unter Beteiligung der Communities ist derzeit in Deutschland nur im Rahmen eines zivilgesellschaftlichen Projektes möglich. Der Afrozensus kann seine Ziele daher nur erreichen, wenn sichergestellt ist, dass Schwarze Perspektiven und Forschende das Projekt leiten und maßgeblich bestimmen – dies muss im Sinne von Black Leadership organisational und personell sichergestellt sein (Bundesregierung, [2021](#), S. 393). Auf diese Weise kann das Forschungsdesign das Vertrauen der befragten Menschen in die Forschung stärken und ermöglicht in vielen Fällen überhaupt erst eine Teilnahme an der Befragung.

Die Rahmenbedingungen sollen sicherstellen, dass sich die Forschung – von der Konzipierung bis zur Veröffentlichung – weitestgehend von einem weißen Blick befreit, der sich auch auf die antizipierten Erwartungen an den Afrozensus aus dem weißen Wissenschaftsbetrieb bezieht. Der Afrozensus muss sich im Prozess fortwährend von diesem Blick emanzipieren und in der Planung, der Durchführung, im Analyse- und Schreibprozess wiederholt die Frage stellen, was Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen und Organisationen brauchen und welche Bedarfe sie in Bezug auf den Afrozensus besitzen. Dies soll durch die Beteiligung von vielfältigen, auch unterschiedlich positionierten Perspektiven und fortlaufender Diskussion und Reflexion sowohl im Team als auch mit Vertreter*innen aus den Communities sichergestellt werden.

Die Positionierung der Organisationen und Autor*innen des Afrozensus, sprich die bewusste Benennung ihrer gesellschaftlichen Position im Kontext von Anti-Schwarzem Rassismus und weiteren Herrschafts- und Machtverhältnissen, ist – auch aus forschungsethi-

¹ In diesem Zusammenhang verweisen wir auf das Community Statement (ISD Bund e.V. et al., [2015](#)), in dem Schwarze Forschende sich gegen die Etablierung des Projektes Black Studies Bremen an der Universität Bremen ausgesprochen haben. Zuvor hatte die ausschließlich weiße Leitung es mehrfach versäumt, in dem Projekt auch nur eine einzige Schwarze Person einzustellen. In Konzeptpapieren wurde gleichzeitig der Eindruck erweckt, bestimmte Schwarze Forschende und Aktivist*innen seien an der Ausarbeitung beteiligt worden, ohne dass dies der Fall war. Das Black Community Statement erklärt die Geschehnisse und problematisiert den Prozess. Kurz nachdem u. a. Angela Davis das Statement unterschrieb gaben die Organisator*innen der Black Studies Bremen bekannt das Projekt nicht länger fortführen zu wollen.

scher Perspektive – zentral für die Verwirklichung des Forschungsprojekts. Wir unterscheiden dabei zwei Ebenen:

- ◆ **Rechtlich & organisationell:** Each One Teach One (EOTO) e.V. ist als Empowermentorganisation von und für Schwarze, afrikanische und afrodiaporische Menschen Zuwendungsempfänger von Fördermitteln für das Afrozensus-Projekt durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) und leitet Fördergelder anteilig an die Partnerorganisation Citizens For Europe (CFE) weiter. CFE ist eine gemeinnützige UG mit weißer Geschäftsführung. Die Projektförderung impliziert, dass die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zwar Feedback zu einzelnen Projektbestandteilen gegeben hat, aber gegenüber EOTO keine Weisungen aussprechen konnte (es handelt sich nicht um eine Auftragsforschung), und dass EOTO die Arbeit von CFE überprüft. Eine Person, die bei CFE angestellt ist, ist ehrenamtlich im EOTO-Vorstand.
- ◆ **Partnerschaftliche Zusammenarbeit & konzeptionelles Leadership:** Das Forschungsteam besteht aus sieben Personen, die teilweise bei EOTO und teilweise bei CFE angestellt sind. Das Team besteht aus vier Cis-Frauen [G] und drei Cis-Männern [G]; sieben heterosexuellen und einer queeren [G] Person; vier Schwarzen Personen, zwei PoC und einer weißen Person. Im Arbeitsprozess ging das konzeptionelle Leadership von den vier Schwarzen Personen aus, die das Afrozensus-Kernteam ausmachen und sich durchgängig auch zu viert ausgetauscht haben. Im Kernteam sind alle ohne Behinderung, es liegen Erfahrungsexperten zu Migration, Flucht, dem Aufwachen in afrikanischen Communities sowie klassistischer Diskriminierung vor. Hinzu kommen zwei Schwarze, cis-weibliche studentische Hilfskräfte. Aufgrund der unterschiedlichen Positionierungen im gesamten Forschungsteam erfolgte die Zusammenarbeit mit einer klaren Rollenverteilung, bei der konzeptionelle, inhaltliche und analytische Impulse vom Schwarzen Kernteam ausgingen. Der statisti-

sche Code zur Analyse der Daten wurde von einer PoC und einer weißen Person bereitgestellt. Die Illustrationen und das Grafikdesign wurden von drei Personen in einem externen Dienstleistungsverhältnis erstellt, eine davon Schwarz, eine PoC und eine weiß.

Im erweiterten Afrozensus-Team haben Personen mit unterschiedlichen afrikanischen und afrodiaporischen Bezügen mitgewirkt, unter anderem zu Ghana, der Republik Kongo, Somalia, Südafrika und Brasilien. Die Town Halls und Community-Konsultationen zur Vorbereitung des Afrozensus wurden vom EOTO Team mit seinen vielfältigen afrikanischen und afrodiaporischen Bezügen organisiert.

Auf den Schultern von Gigant*innen: Der Afrozensus steht in emanzipatorischen Traditionen

Der Fokus auf Schwarze Communities stellt den Afrozensus in eine über hundertjährige Tradition Schwarzer Analysen der eigenen Situation in den afrikanischen Diasporas. Von Arbeiten wie denen der Atlanta School um W.E.B. Du Bois gingen zentrale, im Westen und in den Sozialwissenschaften erst in den letzten Jahren breiter anerkannte Impulse für die Ausgestaltung der Soziologie ebenso wie für Schwarze Befreiungsbewegungen, internationale Solidarität und den Panafricanismus aus (Go, [2016](#); Morris, 2015; Wright II, 2015). Mit seinen Visualisierungen zur Lebenssituation Schwarzer Menschen in den USA für die Pariser Weltausstellung leistete Du Bois darüber hinaus Pionierarbeit in der engagierten Datenvisualisierung mit emanzipatorischem Interesse (Forrest, [2019](#); Morris, 2015, S. 91–96). Die Gestaltung der Datenvisualisierung des Afrozensus greift auch diese Impulse² auf.

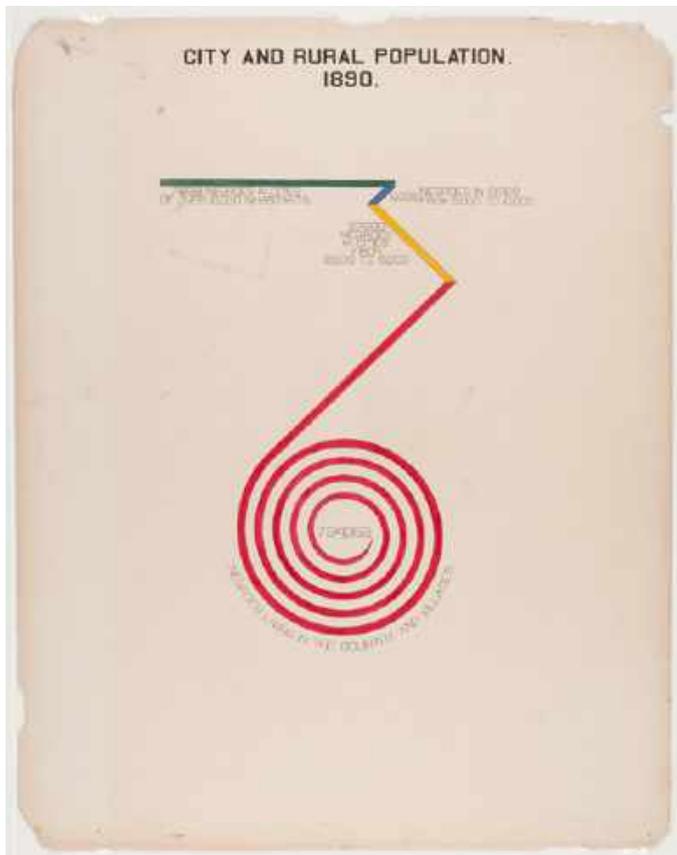
Der Afrozensus folgt Schwarzen feministischen Ansätzen, indem er die seit über 150 Jahren von Schwarzen Frauen eingeforderte Thematisierung der Verschränkung von Rassismus, Sexismus und anderen Formen der Unterdrückung aufgreift. Er folgt damit der Aufforderung der vormals versklavten afrikanisch-amerikanischen Aktivistin Sojourner Truth, die Erfahrung Schwarzer Frauen als eine wesentliche Erkenntnisgrundlage im Kampf um Gleichberechtigung

2 Zu diesen Impulsen zählten der Abgleich unterschiedlicher Datenquellen und Erhebungsmethoden um Lebenswirklichkeiten erfassen zu können (Methodentriangulation zur Verifizierung von Daten), die Verwendung von „insider citizen researchers“ (Wright II 2015, S. 78), sowie das Herausstellen der vielfachen Benachteiligung Schwarzer Menschen in den USA als nicht biologisch bedingt, sondern durch sozial produzierte rassistische Hierarchien und Diskriminierungseffekte erklärbar (Wright II, 2015).

zu verstehen (Truth, 2019). Die von Schwarzen feministischen Bewegungen entwickelten Analyseperspektiven zu diesem spezifischen Zusammenwirken im Leben Schwarzer Menschen und Gemeinschaften sind grundlegend für den Afrozensus (Combahee River Collective, 1977; Emejulu & Sobande, 2019; Oguntoye et al., 1986).

**Abb 1:
Eine der innovativen Visualisierungen, die W.E.B. Du Bois und sein Team für eine Ausstellung zur Lebenssituation Afrikanischer Amerikaner*innen auf der Pariser Weltausstellung 1900 erstellte**

Quelle: (Du Bois, 1900)



Dabei spielt der Austausch zwischen den afrikanischen Diasporas eine wesentliche Rolle: In Deutschland verbindet er sich nicht zuletzt mit dem Wirken von Audre Lorde, der Schwarzen feministischen Theoretikerin, deren poetische, akademische und aktivistische Impulse wichtige Meilensteine der Schwarzen Bewegung in Deutschland mit ermöglichten. Auf ihre Anregung hin verfassten Schwarze Frauen, die sich in einem ihrer Seminare an der Humboldt Universität kennengelernt hatten, Texte zur eigenen Geschichte und Gegenwart

in Deutschland, die 1986 als „Farbe bekennen – Afro-Deutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte“ (Oguntoye et al., 1986) erschienen und einen wesentlichen Impuls für das Wiedererstarken der neuen Schwarzen Bewegung in Deutschland bedeuteten.

Anti-Schwarzer Rassismus lässt sich nur aus einer intersektionalen Perspektive verstehen

Die Analysen des Afrozensus werden somit durch ein über Jahrhunderte gelegtes Fundament kritischer Schwarzer Theorie und Forschung, also Welt- und Selbstbetrachtung ermöglicht: Insbesondere Schwarze feministische Perspektiven bieten wesentliche Impulse und Einsichten in den Zusammenhang zwischen Macht, Wissen und Marginalisierung (Collins, 1986, 2019; Medina, 2013). Wissen und die Fähigkeit, Ausschlüsse erkennen, Privilegien benennen und Veränderungen anstoßen zu können hängt nicht zuletzt davon ab, wie und wo Menschen in sich überschneidenden gesellschaftlichen Hierarchien positioniert sind.

Es ist aber auch davon abhängig, ob sie ermächtigt sind, diese Erfahrungen analytisch zu nutzen sowie aktivistisch und politisch zu mobilisieren: So bieten die Analysen Schwarzer Frauen (Emejulu & Sobande, 2019; Kelly, 2019; Kilomba, 2010; Oguntoye et al., 1986) über das Zusammenwirken von Rassismus und Sexismus Einblicke in eine besondere Form der Diskriminierung, die sich aus der Verschränkung von Anti-Schwarzem Rassismus und einem spezifischen, gegen Schwarze Frauen gerichteten Sexismus ergibt. Deren Zusammenwirken ist dabei nicht nur additiv wie in einer „Plus-Aufgabe“, sondern bringt durch den Rückgriff auf spezifische gegen Schwarze Frauen gerichtete Vorurteile und Zuschreibungen neue Formen der Diskriminierung hervor. Auf ähnliche, aber jeweils spezifische Weise überschneiden sich auch Anti-Schwarzer Rassismus und Heterosexismus, Anti-Schwarzer Rassismus und Cis-Sexismus, Ableismus, Klassismus und andere gesellschaftlich verankerte Ausschlüsse und Diskriminierungsdynamiken. Sie wirken auf eine komplexe Art und Weise zusammen, die auch hier nicht als reine Plus-Aufgabe verstanden werden kann, sondern eine neue Diskriminierungsrealität hervorbringt. Eine solche Perspektive hilft es, Erlebtes einzuordnen und besser zu verstehen – und kann der Herabwürdigung und Ablehnung des Erfahrungswissens von Marginalisierten, also der epistemischen Ungerechtigkeit und Gewalt entgegenzutreten. Damit dies gelingt ist es jedoch von zentraler Bedeutung, die Vielfalt, aber auch die Hierarchien und unterschiedlichen Positionen in-

nerhalb der marginalisierten Gruppe zu beachten. Intersektionalität, also die komplexe Überschneidung unterschiedlicher Diskriminierungsdynamiken, die ganz eigene, neue Formen von Ausschlüssen hervorbringt, ist daher im Afrozensus eine zentrale Analyseperspektive. Sie überwindet die undifferenzierte Zuschreibung einer angeblich einheitlichen Schwarzen Erfahrung um Gemeinsamkeiten, Unterschiede, vielfältige Perspektiven und Erfahrungshorizonte innerhalb Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Gemeinschaften in den Blick zu nehmen (Emejulu & Sobande, 2019, S. 6–9).

Aus diesem Grund muss der Afrozensus diese Intersektionalität in Methoden, Ansprache und Auswertung zu erfassen suchen, um ein umfassendes Bild der Schwarzen Erfahrung in Deutschland zeichnen zu können. Der Afrozensus hat daher in seinem Fokus auf Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Erfahrungen keine simple identitätspolitische Setzung, sondern komplexe Verortungen zum Ausgangspunkt.

Anti-Schwarzer Rassismus als kritische Analyseperspektive

Der Afrozensus geht von historisch gewachsenen Mustern des ASR aus, die einer Analyse bedürfen, welche der Geschichte, der Gegenwart und den spezifischen Ausprägungsformen des ASR gerecht wird. Dabei überschneiden sich deutsche und transnationale anti-Schwarze Konventionen, die jeweils eigene Aspekte aus den Kontexten der transatlantischen Versklavung, der Kolonisierung sowie der Dekolonisierungskämpfe und anhaltender neokolonialer Unterdrückung bis in die Gegenwart fortwirken lassen. Gleichzeitig steht ASR immer auch in jeweils spezifischen historischen nationalen und regionalen Kontexten, die zwar verwobene, aber gleichzeitig auch jeweils eigene Muster des ASR hervorbringen. Die undifferenzierte Rede sowie Analyse von Rassismus im Allgemeinen ohne Beachtung der unterschiedlichen Ausprägungen läuft Gefahr die jeweils gruppenspezifischen und kontextbezogenen Äußerungsformen unterschiedlicher Rassismen unsichtbar zu machen. Der Afrozensus folgt daher der Intervention der BlackCrit Literatur, die Anti-Blackness als spezifische Form des Rassismus benennt sowie analysiert und damit das Konzept des Anti-Schwarzen Rassismus in kritischer Rassismusforschung etabliert

(Dumas & ross, 2016; Piesche, 2020). Gleichzeitig bedarf jede Übertragung von Theorien und Ansätzen gerade aus dem Kontext der USA oder Großbritanniens der bewussten Anpassung und Modifizierung auf Basis Schwarzer Erfahrungen und historischer Muster in Deutschland. Auch dazu sollen die Daten, Einblicke und Analysen des Afrozensus einen Beitrag leisten.

Der Fokus auf die Spezifik des ASR ist dabei ausdrücklich weder als Hierarchisierung unterschiedlicher Rassismen noch als Entsolidarisierung mit anderen Rassismuserfahrenen zu verstehen. Beides ist aus einer Schwarzen Perspektive schon allein deswegen unhaltbar, weil Schwarze Menschen selbstverständlich gleichzeitig auch allen anderen rassismuserfahrenen Gruppen angehören können.

Hinzu kommt, dass in Deutschland Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen aus allen Teilen der Welt leben, in denen es auch jeweils unterschiedliche Ausprägungen von ASR gibt. Die Tatsache der vielfältigen Ausprägungen von ASR³ geht mit dem Erleben unterschiedlicher Formen und Mechanismen von ASR sowie unterschiedlichen Gegenstrategien und Empowermentkonzepten einher. Wenn der Afrozensus Befragte mit vielfältigen Erfahrungen und unterschiedlichen diasporischen Bezügen erreicht, besitzt er das Potential, den Blick für vielfältige Äußerungsformen des ASR und für unterschiedliche Widerstandsformen zu schärfen.

Anti-Schwarzer Rassismus: Geschichte und Definition

In der Onlinebefragung des Afrozensus wurde Anti-Schwarzer Rassismus als Erklärung und Ausfüllhilfe zur Frage „Wie oft erleben Sie Anti-Schwarzen Rassismus“ wie folgt definiert: Anti-Schwarzer Rassismus (ASR) ist eine spezifische Form des Rassismus und hat in Europa und Deutschland seit der Zeit der Versklavung Tradition. Bei ASR handelt es sich um eine spezifische Herabwürdigung, Entmenschlichung und rassistische Diskriminierung von Schwarzen Menschen afrikanischer Herkunft. Ungeachtet der Realität von Diskriminierung und Hierarchisierung nach „Hautschattierung“ (Colorism [G]), ist ASR nicht auf Diskriminierung in Bezug auf die sogenannte Hautfarbe reduzierbar, da spezifische Dynamiken bei anti-Schwarzer

3 Diese Vielfalt wird z. B. im Vergleich zwischen Brasilien und den USA oder auch Frankreich und Großbritannien deutlich, in denen sehr unterschiedliche staatliche, wie gesellschaftliche rassistische Praxen vorherrschen, die jedoch in allen diesen Kontexten beobachtbare Benachteiligung von Schwarzen Menschen hervorbringen.

Diskriminierung existieren und diese von Menschen afrikanischer Herkunft mit unterschiedlichen 'Hauttönen' erlebt werden.

Diese für den Afrozensus entwickelte Definition basiert auf theoretischen und historischen Arbeiten zu ASR (Dumas & Ross, 2016; Fanon, 1980; Kilomba, 2010; Mills, 2013; Oguntoye et al., 1992; Wright, 2004, 2015) sowie auf einem seit Generationen transnational geteilten und für unterschiedliche Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Erfahrungen in Deutschland und der Welt ausdifferenzierten Erfahrungswissen (Wright, 2004, 2015). Der Philosoph Charles Mills verweist darauf, dass die

„besondere Erfahrung der Afrikaner*innen in der westlichen Moderne, die sie ursprünglich zu 'negroes' machte und eine Rasse konstruierte, wo es vorher keine gab, (...) ihnen eine unfreiwillige Diaspora aufgezwungen [hat], die sie nach Europa und Amerika führte. (...) Sie machte die Ausbeutung ihrer Arbeitskraft zu einem zentralen Bestandteil der Moderne und verlangte von ihnen, Teil des westlichen Gemeinwesens zu sein, während sie gleichzeitig von der gleichberechtigten Zugehörigkeit zu diesem Gemeinwesen ausgeschlossen wurden, (...) versuchte, sie ihrer ursprünglichen zivilisatorischen und nationalen Identitäten zu berauben, so dass Rasse in der Diaspora zur zentralen „praktischen“ [Anführungszeichen im Original] Identität für sie wurde, die im Gegensatz dazu vom Stigma zum Abzeichen des Stolzes umfunktioniert wurde, während sie immer noch global als die Menschen identifizierbar blieben, die in der Moderne, als die Sklaverei im Westen tot war oder ausstarb, als 'Sklavenrasse' [Anführungszeichen im Original] bezeichnet wurden.“ (Mills, 2013, S. 35 [eigene Übersetzung]).“

Diese Erfahrungen verbinden Kolonialismus und Jahrhunderte der Verschleppung und Versklavung, die in Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Kontexten als Maafa, als „große Katastrophe“ (Dagbovie, 2010, S. 190–193), oder, mit Betonung auf die planvolle Absicht als „Maangamizi“, als „Zerstörung“ erinnert werden (Akala, 2013 ↗).

Dekoloniale Forschung und Theoriebildung hat darüber hinaus die prägenden Zusammenhänge zwischen Versklavung, Anti-Schwarzem Rassismus und der Herausbildung kapitalistischer Inwertsetzung herausgearbeitet (Bush, 2007). Dabei war nicht zuletzt die Entwicklung und Ausdifferenzierung von Finanzinstrumenten wie Versicherungen, Hypotheken, aber auch die Beteiligung an der Versklavung über

Aktien eine Dynamik, die sich in Großbritannien, den Niederlanden, Frankreich, den USA (Baptist, 2014), aber auch in deutschen Vorläuferstaaten findet: Die zur Finanzierung des brandenburgischen Versklavungsforts Großfriedrichsburg von Kurfürst Friedrich Wilhelm 1682 nach niederländischem Vorbild etablierte Brandenburgisch-Afrikanische Compagnie gilt als erste deutsche Aktiengesellschaft. Das durch Versklavungsgewinne ermöglichte Mäzenatentum, also das Sponsoring von Kunst, klassischer Musik und Wissenschaften und Universitäten war ein weiterer konstitutiver Baustein der westlichen Moderne – woran die Kontinuitäten des Anti-Schwarzen Rassismus in diesen Institutionen ebenso erinnern wie die unkommentierten Ehrungen der Versklavungshändler im öffentlichen Raum. Die westliche Moderne wurde wesentlich durch die Ausbeutung und Verschleppung afrikanischer Menschen und des afrikanischen Kontinents ermöglicht – und durch Anti-Schwarzen Rassismus gerechtfertigt (Abimbola et al., 2021; French, 2021). Das laute Schweigen über diese Zusammenhänge und über afrikanischen wie afrodiasporischen Widerstand trägt selbst zur Normalisierung von ASR bei (→ Kapitel 6.3).

Aus diesen Wissensbeständen ergibt sich ASR als historisch gewachsene, seit der Zeit der transatlantischen Versklavung tradierte, spezifische Form des Rassismus. Dabei wurde ASR in Deutschland durch den historischen Kontext mehrerer aufeinander folgender geschichtlicher Entwicklungen geformt: Zentral war die Zeit der Versklavung, an der sich auch mehrere deutsche Vorläuferstaaten beteiligten – eine Tatsache die in der deutschen Geschichtsschreibung, -vermittlung und Erinnerungspolitik ungeachtet ihrer vielfachen Fortwirkungen bis heute noch zu wenig Beachtung findet.

Ebenfalls prägend war die Zeit der Kolonisierung: Bereits vor dem Eintritt des deutschen Reiches und auch nach dem Ende des deutschen Kolonialreiches waren deutsche Einzelpersonen, Unternehmen und die Wissenschaften in vielfacher Hinsicht am gewaltsamen Ausgreifen Europas und der damit einhergehenden Intensivierung auch dezidiert anti-Schwarzer rassistischer Wissensbestände und Praktiken beteiligt (Hall, 1994). Der von deutschen Schutztruppen im heutigen Namibia verübte Genozid an Herero und Nama war der Kontext, in dem die ersten offiziell so bezeichneten deutschen Konzentrationslager errichtet wurden. Die aus diesen und anderen Kolonialkonflikten zu rassistischen Forschungszwecken an deutsche Universitäten verschickten Schädel sind bis heute Zeug*innen

der Verwobenheit von kolonialer Gewalt, rassistischer Forschung und dem stets zum Scheitern verurteilten Versuch, Ideen von weißer Vorherrschaft wissenschaftlich zu rechtfertigen.

Nach Verlust der deutschen Kolonien betrieb auch die Weimarer Republik weiterhin ein Reichskolonialamt – Kontinuitäten gab es darüber hinaus auch in Bezug auf expliziten öffentlichen Anti-Schwarzen Rassismus: Nach der Besetzung des Rheinlandes durch Schwarze französische Truppen wurde diese gezielte Provokation von deutschen Politikern bis weit ins linke Lager unter Verwendung anti-Schwarzer rassistischer Stereotype aufgegriffen. Die Hetzkampagne gegen die sogenannte „Schwarze Schmach am Rhein“ war auch ein wichtiger Bezugspunkt rassistischer Propaganda der Nationalsozialisten. Die NS-Zeit war sowohl von rassistisch motivierter Verfolgung, Zwangskastration und Ermordung Schwarzer Menschen geprägt als auch vom Einsatz Schwarzer Menschen in rassistischen Propagandafilmen und Völkerschauen.

In der Nachkriegszeit offenbarte die Brown-Babies-Debatte im Deutschen Bundestag nicht nur die über Parteien hinweg geteilte Idee, dass Schwarzen Kinder von zumeist afrikanisch-amerikanischen GIs und deutschen Frauen von ihren Familien getrennt und aus Deutschland entfernt werden müssten. Die Tatsache, dass die Westalliierten in dieser Debatte nicht intervenierten, zeigt die auch von ihnen unhinterfragte Normalität und politische Akzeptanz von ASR in der Nachkriegszeit auf. ASR in Deutschland wurde also von der Zeit der transatlantischen Versklavung über die Kolonialzeit und die Weimarer Republik bis in die Zeit des Nationalsozialismus und die Nachkriegszeit von sich verändernden Selbst- und Fremdbildern, rassistischen Praxen und dem Austausch mit anderen europäischen Staaten und ihren Kolonien geprägt (Each One Teach One e.V., 2018; El-Tayeb, 2001).

Anti-Schwarzer Rassismus: Muster und Zuschreibungen

Aus der jahrhundertelangen Geschichte von ASR auf dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland ergeben sich teils widersprüchliche Muster des ASR, der im Kern jedoch Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen ihre Menschlichkeit abspricht, sie zu angeblich minderwertigen, gefährlichen, wesenhaft Anderen macht und das weiße, deutsche Selbst im Kontrast zu diesen Zuschreibungen definiert. ASR beinhaltet daher einige grundlegende Zuschreibungen und Dynamiken, die sich beständig wiederholen, also

musterhaft auftreten, und deren Folgen von der für Schwarze, afrikanische, afrodiasporische Menschen ermüdenden Vorhersagbarkeit diskriminierender Dynamiken bis hin zur Traumatisierung und Retraumatisierung reichen können (→ [Kapitel 6.2](#) und → [6.3](#)).

Bei der folgenden Beschreibung zentraler Aspekte von ASR ist es von grundlegender Bedeutung zu betonen: Es handelt sich dabei um Zuschreibungen und Projektionen, die nicht in der Realität gründen, sondern in einer lang tradierten und damit in Alltagskultur ebenso wie im Kanon von Literatur und Kunst verankerten und somit breit, wenn auch oft unbewusst geteilten rassistischen Normalität. Kurz: ASR beschreibt nicht die Eigenschaften Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen, sondern die Projektionen, die zur Durchsetzung und Rechtfertigung weißer Vorherrschaft, rassistischer Unterdrückung und mit dieser verwobenen globalen Arbeitsteilung und kapitalistischer Inwertsetzung geschaffen wurden (Bush, 2007). Diese äußern sich meist in einer oder mehreren der folgenden Zuschreibungen:

Schwarze Menschen sind angeblich wesenhaft andersartig und minderwertig: Schwarze Menschen werden als fundamental, wesenhaft andersartig und als Kontrast zu einem imaginierten Standard weißer europäischer Menschlichkeit und weißen Körpern gesehen. Die Zuschreibung der Andersartigkeit ist mit Ideen von Abweichung und Minderwertigkeit aufgeladen. Sie funktioniert aufgrund der breiten Bekanntheit der damit einhergehenden Stereotype meist ohne explizite Begründung. Oft latent, seltener direkt, werden genetische oder angeblich kulturelle, aber bis zur quasi-natürlichen Unverrückbarkeit verallgemeinerte Eigenschaften als Ursachen für diese Zuschreibungen angeführt.

Schwarze Menschen erfahren spezifische anti-Schwarze und anti-afrikanische Abwertung: Schwarze Menschen werden nach angenommener „Nähe“ zu einem als positiver Standard bewerteten weißen, eurozentrischen Ideal und angenommener Entfernung von negativ bewerteten, zugeschriebenen „afrikanischen“ Merkmalen bewertet und hierarchisiert. Dies bezieht sich sowohl auf phänotypische als auch auf kulturelle Zuschreibungen. Diese Abwertung kann ASR für bestimmte Menschen intensivieren und bringt im Rahmen einer Teile-und-herrsche-Dynamik interne Hierarchien innerhalb Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Gemeinschaften hervor. Diese äußern sich zum einen in einer Hierarchisierung zwischen unterschiedlichen afrikanischen Diasporas und Menschen mit ak-

tuellen Verbindungen zum afrikanischen Kontinent, zum anderen zeigen sie sich auch in der Erfahrung von Colorism, also der Hierarchisierung und intensivierten rassistischen Abwertung nach „Hautschattierungen“, ggf. in Verbindung mit weiteren „afrikanischen Merkmalen“. Diese Dynamik strukturiert auch alle folgenden Zuschreibungen (BSMG, [2017](#) ♪; Mr. Vegas, [2018](#) ♪; Saul Williams, [2006](#) ♪; Spice, [2018](#) ♪).

Schwarze Körper weichen angeblich von der Normalität ab: Schwarze Körper werden als abweichend, deplatziert, unschön und/oder unprofessionell dargestellt. Dies ermöglicht die spezifische Herabwürdigung von Haut und insbesondere Gesichtsformen und Haaren, die vom weißen europäischen Ideal abweichen. Über diese wird durch ungefragtes Berühren, distanzloses Kommentieren oder Problematisieren eine Verfügungsgewalt beansprucht.

Schwarze Körper sind angeblich gefährlich und gewalttätig: Schwarze Körper werden darüber hinaus im ASR mit besonderer körperlicher Kraft, aber auch Unberechenbarkeit, Gefahr und Gewalttätigkeit assoziiert (Matondo, [2015](#) ♪; OG Keemo, [2019](#) ♪).

Schwarze Körper sind angeblich verfügbar, exotisch sowie (hyper-)sexualisiert: Gleichzeitig werden Schwarze Körper als exotisch und verfügbar konstruiert, was häufig mit einer extremen Sexualisierung einhergeht. Die Verfügbarkeit Schwarzer Körper reicht dabei von der Normalisierung des ungefragten Anfassens von Haut und Haaren bis hin zu sexueller Belästigung, die explizit mit dem Schwarzsein der belästigten Person in Verbindung gebracht und so normalisiert wird (Nitty Scott, [2017](#) ♪).

Schwarze Menschen gehören angeblich nicht zu Deutschland: Ungeachtet jahrhundertelanger Schwarzer Präsenz in Deutschland werden Schwarze Menschen routinemäßig als nicht zu Deutschland gehörig imaginiert und entsprechend behandelt. Dies reicht vom Insistieren auf Antworten zu Fragen der vermeintlichen wirklichen Heimat bis hin zu rassistischen Übergriffen, bei denen auf Nicht-Zugehörigkeit verwiesen wird, Deportationsfantasien geäußert werden etc. (Advanced Chemistry et al., [1992](#) ♪; Brothers Keepers, [2001](#) ♪, [2021](#) ♪; Juju Rogers, [2019](#) ♪; Megaloh & Musa, [2021](#) ♪).

Schwarze Menschen sind angeblich weniger intelligent: Schwarzen Menschen wird Intelligenz, die Fähigkeit zum rationalen Denken und zu intellektueller Leistung, aber auch zum Lernen und Lehren sowie

zum kompetenten Vertreten fachlicher Positionen abgesprochen.

Schwarzer kultureller Ausdruck wird herabgewürdigt: Afrikanische und afrodiasporische Sprachen, kulturelle Ausdrucksformen werden als minderwertig bezeichnet. Eine spezifische Abwertung wird dabei auch afrikanischem kulturellen Ausdruck entgegengebracht, der z. B. mit Primitivität und/oder Primordialität gleichgesetzt wird, also der Idee, dass sich darin eine „frühere“, von anderen Menschen bereits „überwundene“ Entwicklungsstufe zeige.

Schwarze Körper sind angeblich besonders kräftig und körperlich leistungsfähig: Gleichzeitig werden Schwarze Körper als besonders leistungsfähig und mit überdurchschnittlichen Kräften und Fähigkeiten ausgestattet beschrieben.

Schwarze Körper sind angeblich einerseits weniger schmerzempfindlich, haben andererseits ein übertriebenes Schmerzempfinden: Ein Aspekt der Zuschreibung Schwarzer Andersartigkeit relativiert Schwarzes Schmerzempfinden. Einerseits sind Schwarze Körper angeblich robuster, andererseits wird der Selbstauskunft von Schwarzen Menschen misstraut, da sie angeblich übertreiben.

Schwarze Kulturleistungen stecken angeblich „im Blut“: Afrikanische, afrodiasporische und Schwarze Kulturleistungen, insbesondere im Bereich Musik und Sport, werden auf angeblich natürliche Begabungen und Fertigkeiten reduziert. Die individuelle Leistung einzelner Personen und die gerade im kulturellen Ausdruck und in kulturellen Ästhetiken sichtbar werdenden kollektiven und intergenerationellen Leistungen und Schaffensprozesse werden so unsichtbar gemacht und aberkannt.

Die drei zuletzt genannten Formen haben eine vermeintlich „positiv“ gemeinte oder konnotierte Spielart, in der die Zuschreibungen als vermeintlich „gute“ Eigenschaften auf Schwarze Menschen projiziert werden. Diese Projektion ist jedoch ebenso entmenschlichend und rassistisch wie die gelisteten, negativen Zuschreibungen. Denn die Essentialisierung reinszeniert und bestätigt die homogenisierende Entmenschlichung und Entindividualisierung, die ein Kernbestandteil der genannten negativen wie vermeintlich positiven Ausprägungen ist.

Die genannten Zuschreibungen sind Teil rassistischer, anti-Schwarzer Routinen, die aufgerufen werden,

wenn ASR stattfindet – aus diesem Grund können auch sogenannter Alltagsrassismus bzw. sogenannte Mikroaggressionen [G] schwer wiegen und retraumatisierend wirken (Tyron Ricketts, 2010), weil sie die umfassendere, spezifische, anti-Schwarze Abwertung aufrufen und reinszenieren (Kilomba, 2010).

ASR kann nur durch kritische Reflexion und Einordnung in kollektive Schwarze Erfahrungen verstanden werden

Schon Du Bois zeigte auf, dass nicht etwa die Erfahrung von ASR selbst, sondern deren kritische Reflexion in der Gemeinschaft, deren Einordnung in größere Zusammenhänge und Muster zu kritischen Perspektiven befähigt (Du Bois, 2007 [Original erschien 1940]; Rabaka, 2021, S. 61). Gleichzeitig mobilisiert der Ansatz des Afrozensus Einsichten aus dekolonialen, afrodiasporischen und afrikanischen feministischen Perspektiven. Sie zeigen auf, dass die Diskriminierungserfahrung oder auch die Erfahrung des Schwarzseins allein nicht ausreicht, um die gesellschaftliche Verankerung von Rassismus, in diesem Fall ASR in Zusammenwirkung mit anderen Diskriminierungsdynamiken umfassend verstehen, einordnen und analysieren zu können (Combahee River Collective, 1977; Matiluko, 2020). Die eigene soziale Verortung und damit einhergehende Diskriminierungserfahrungen sind zwar wichtige, notwendige Bedingungen für vertiefte Einblicke, jedoch keine hinreichende Bedingung, also keine Garantie dafür, dass die Erfahrungen in gesellschaftliche Realitäten eingebettet werden können. Hierzu braucht es den Austausch in den Gemeinschaften, die einzelne Erlebnisse als Teil von kollektiven Erfahrungen verorten können und Einordnungs- und Deutungsangebote machen, denn „[wir] müssen (...) dem einen Sinn geben, das keinen Sinn macht“ (Ahmed, 2017, S. 37): „Wenn du Feminismus entdeckst, findest du auch etwas über die vielen Möglichkeiten heraus, durch die Feminist*innen bereits versucht haben, denselben Erfahrungen, die du gemacht hast, einen Sinn zu geben, bevor du sie machen konntest“ (Ahmed, 2017, S. 49). Diese Angebote sind eine wesentliche Empowermentleistung. Sie ermöglichen es Diskriminierten ihr eigenes Erleben in ein größeres Gesamtbild einzuordnen.

Die Wissensproduktion des Afrozensus endet daher nicht mit dem Verfassen des Abschlussberichts, sondern wird durch die Besprechung der Ergebnisse in Community-Kontexten weitergeführt. Der Afrozensus lädt in einer kritischen Schwarzen Denktradition dazu ein, die Wahrheiten und Erlebnisse, aber auch die

Grenzen und Leerstellen der jeweils eigenen Schwarzen Erfahrung im Licht anders positionierter Schwarzer Erfahrungen in Deutschland zu betrachten. Denn nur so können die hier präsentierten Analysen das Bewusstsein für Schwarze Lebensrealitäten und Bedarfe schärfen und solidarisches, emanzipatorisches Handeln ermöglichen. Der Prozess der gemeinschaftlichen Besprechung von Analysen wird zum einen bereits im Rahmen des Afrozensus durch die qualitative Forschung (→ [Kap 6.2](#) und 6.3) begonnen. Zum anderen richtet sie die Einladung zur kritischen (Selbst-) Reflexion an Alle, die den Afrozensus lesen, über die Inhalte mit Anderen in Austausch treten und mit den Daten arbeiten.

Die gemeinschaftliche Besprechung der Ergebnisse ist gerade im deutschen Kontext von großer Bedeutung, da konstruktive Debatten über Rassismus nach wie vor durch ein auf individuelles und unbeabsichtigtes Fehlverhalten reduziertes Rassismusverständnis erschwert werden. Im Alltag werden die Erfahrungen Schwarzer Menschen häufig abgesprochen („das war auf keinen Fall Rassismus“), bagatellisiert („das war ja nicht so gemeint / ist nicht so schlimm“) oder relativiert („ich bin nicht Schwarz, aber mir ist sowas ähnliches auch schon mal...“). Vor diesem Hintergrund möchte der Afrozensus Schwarzen Menschen die Möglichkeit eröffnen, ihre Erlebnisse in den Kontext geteilter Schwarzer Erfahrungen einzuordnen. Die Diskrepanz zwischen dem eigenen Erleben sowie dem Wissen um die selbst erlebten Muster von ASR und dessen fehlender Anerkennung oder der Unmöglichkeit, diesen als eine denkbare Erklärung für Erfahrenes anzuführen, wird häufig als Belastung und eine Form der Ablehnung Schwarzer Realitäten erlebt. Diskussionen über den Afrozensus und selbst Erlebtes sollen die Möglichkeit eröffnen, diese Belastung zu reduzieren, um die Dynamik der wiederholten Ablehnung und kräftezehrenden Selbstvergewisserung ein Stück weit hinter sich zu lassen.

Anti-Schwarzer Rassismus: Jenseits des Individuums, jenseits der Intention

Ob ASR ausgeübt wird bzw. stattfindet, hängt weder vom expliziten Anwenden der beschriebenen Zuschreibungen noch von der Intention einzelner Personen oder Gruppen ab – ein auf beabsichtigte, interpersonelle rassistische Diskriminierung verkürztes Rassismusverständnis bleibt weit hinter der auch in Deutschland bindenden menschenrechtlichen Definition rassistischer Diskriminierung (Artikel 1 der

UN Antirassismuskonvention) zurück. Diese umfasst auch nicht-beabsichtigte und institutionelle rassistische Diskriminierung. In vielen Fällen findet ASR statt, ohne dass er von diskriminierenden Personen oder Institution beabsichtigt worden wäre. Ob ASR stattfindet, bemisst sich somit nicht daran, ob Handlungen oder Unterlassungen bewusst und konkret auf Schwarze Menschen abgezielt haben, sondern daran, ob Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen in besonderer Weise von einer Handlung, Regelung, Tat oder Unterlassung ungleich stärker betroffen sind bzw. diskriminiert werden. Die breit geteilte Annahme von der wesenhaften Andersartigkeit Schwarzer Menschen führt in vielen Fällen zu Ungleichbehandlungen, in denen alle Beteiligten sich voller Überzeugung als „nicht rassistisch“ oder gar „antirassistisch“ identifizieren.

Das gesellschaftlich breit geteilte Selbstverständnis als „nicht rassistisch“ wirkt mit einer Unkenntnis über die Prägekraft historisch gewachsenen ASR in heutigen sozialen, politischen und wirtschaftlichen Zusammenhängen zusammen. Dies ermöglicht das Abstreiten der Realität von ASR, insbesondere in seiner institutionellen und strukturellen Dimension. Bezeichnenderweise bedarf die Ablehnung der Rassismuserfahrungen Schwarzer Menschen, die auch in Deutschland seit Jahrzehnten geäußert werden, in sich einer impliziten Abwertung Schwarzer Erfahrungen und in dem Maße, in dem dabei Respekt und Empathie verweigert werden, auch einer Entmenschlichung. Dies bedeutet, dass die oben beschriebenen Zuschreibungen Diskriminierenden auch die Wahrnehmung der Realitäten von ASR erschweren bzw. die Ablehnung von ASR erleichtern.

Das Zusammenwirken der genannten Dynamiken und die vielfältigen, offensichtlich entmenschlichenden bis tödlichen Umgangsweisen mit Schwarzen Menschen verdichten sich zu einem „Anti-Schwarzsein“, das zu einem konstanten Hintergrundrauschen der gegenwärtigen Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Lebensrealitäten wird. Konkrete Fälle von ASR sind aus dieser Perspektive eine Ausdrucksform historisch gewachsener und gegenwärtig systemisch verankerter „Anti-Blackness“ (Jung & Vargas, 2021). Diese erklärt eine scheinbar paradoxe Gleichzeitigkeit der offiziellen Ablehnung offen rassistischer Äußerungen und Handlungen und der vielfältigen, spezifischen Diskriminierungserfahrungen, die Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen ungeachtet wichtiger Unterschiede auch international teilen. Das Konzept der Anti-Blackness macht die geteilten Erfah-

rungen benennbar, ohne die historisch und gegenwärtig unterschiedlichen Erfahrungen in verschiedenen Ländern und Kontexten auszuklammern.

Die Alltäglichkeit von Anti-Blackness verdeutlicht etwa die tödliche und menschenrechtsverletzende Abschottungspolitik Europas, die jährlich zu tausenden von Toten im Mittelmeer führt. Der Tod von tausenden Schwarzer Menschen und Flüchtender aus vielen Gebieten des Globalen Südens wird dabei billigend in Kauf genommen und der Aufnahme von Flüchtenden tagtäglich vorgezogen. Ein weiteres Beispiel für die Alltäglichkeit struktureller Verankerung von ASR ist der historische und gegenwärtige Zusammenhang zwischen Rassismus und der Klimakrise, der sich insbesondere darin ausdrückt, dass Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen bereits jetzt disproportional von den Folgen der Krise betroffen sind. Einen Ausdruck der Normalität rassistischer Dehumanisierung stellt die mangelnde Auseinandersetzung mit den Auswirkungen der westlichen Lebensweise auf die Klimakrise dar: Schon jetzt führt die westliche Lebensweise im Kontext der Klimakrise dazu, dass insbesondere diejenigen afrikanischen, afrodiasporischen, asiatischen und lateinamerikanischen Menschen von Ernteausfällen, Naturkatastrophen und unbewohnbarer Heimat bedroht sind, die historisch und gegenwärtig am wenigsten zur Klimakrise beigetragen haben (Althor et al., 2016; World Meteorological Organization, 2021). Der afrikanische Kontinent und afrodiasporische Gemeinschaften zählen dabei aufgrund des Zusammenwirkens von Klimaeffekten und den Auswirkungen von Versklavung, Kolonialismus und gegenwärtigen Umweltrassismus auch innerhalb westlicher Staaten zu den am stärksten betroffenen Gebieten und Gruppen, was eine eklatante wie folgenschwere globale Klimungerechtigkeit offenbart (Abimbola et al., 2021). Hier ermöglicht die Ablehnung von historischer und gegenwärtiger Klimaschuld, der Überschneidung von ökologischen und kolonialem Fußabdruck die Beibehaltung einer strukturell gewaltvollen, imperialen Lebensweise (Abimbola et al., 2021, S. 9–15).

Das Konzept der Anti-Blackness zeigt darüber hinaus auch auf, dass insbesondere Angehörige der afrikanischen Diasporas in Deutschland und anderen westlichen Ländern auf komplexe Weise in globale Hierarchien verstrickt sind: Da Anti-Blackness eine wesentliche Rolle in der neokolonialen, ungerechten und gewaltvollen Ungleichverteilung von Ressourcen und Lebenschancen spielt, ist es aufgrund unserer imperialen Lebensweise möglich, dass wir als Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen ASR

erleben und gleichzeitig an strukturell verankerter anti-Schwarzen Unterdrückung – jenseits eigener Intentionen – teilhaben. Dies trifft insbesondere auf diejenigen zu, die diese Zeilen im Globalen Norden lesen. Aus dieser Verstrickung ergibt sich für Angehörige afrikanischer Diasporas häufig ein akutes Bewusstsein für globale Ungleichheiten und ein Verantwortungsgefühl, das sich nicht zuletzt in materiellen und ideellen Remittances, also von Unterstützungsangeboten in familiären Bezugskontexten im globalen Süden äußert (→ [Kapitel 5](#)). Diese sind daher nicht zuletzt eine gelebte Form globaler Solidarität, die jedoch als Umgangsweise mit strukturell verankerten Hierarchien auch von Konflikten und andauernden Aushandlungen gekennzeichnet ist.

ASR in der öffentlichen Debatte - jenseits alter Muster

Die Dynamik aus Ablehnung, Bagatellisierung und Rezentrierung privilegierter weißer Perspektiven strukturiert nicht zuletzt auch die wichtigen, im Sommer 2020 intensiv geführten Debatten um ASR in Deutschland. Selbst die als positiv erlebte Empörung über den Mord eines weißen Polizisten an George Floyd im Mai 2020 hat in der Folge sich immer wiederholende Muster der Interaktion hervorgebracht: Interessierte weiße Einzelpersonen, Organisationen und Medien haben Schwarze Menschen aufgefordert, vom Alltagsrassismus zu erzählen, waren aber weniger bereit Verweise auf jahrzehnte- und jahrhundertealte Literatur zum Thema oder auch die Einbettung einzelner Erfahrungen in institutionelle und strukturelle Verhältnisse hinzunehmen. Dies äußerte sich schon in der Berichterstattung, welche den im selben Zeitraum von US-Polizisten getöteten Schwarzen Frauen wie Sandra Bland weitaus weniger Raum zugestand (Piesche, [2020](#)). Die beständige Reinszenierung immer gleicher Fragen, in vielen Fällen ohne die Antworten ernst zu nehmen, erzeugte innerhalb der Communities vielfach den Eindruck einer kräftezehrenden, lähmenden Dynamik: Die Problemdiagnose – zu häufig auf individuelle Erfahrungen fokussiert und damit beschränkt – lief wie in einer Wiederholungsschleife.

Doch die wiederholte Darstellung bzw. das bloße Konsumieren von Informationen über persönliche Erlebnisse von ASR reicht nicht aus. Es wird der Eindruck erweckt, durch bloße Kenntnisnahme Schwarzer Perspektiven bereits etwas getan zu haben. Doch je repetitiver die Diskussion ohne Kenntnisnahme der aktuellen wie vergangener Debattenbeiträge ist, desto mehr wirkt sie wie eine Selbstdarstellung – das voyeu-

ristische Konsumieren Schwarzer Ausgrenzungserfahrungen ohne Konsequenz. Das Jahr 2020 hat gezeigt, dass die Dynamik, die aus dem Bereich des Konsums afrikanischer, afrodiasporischer und Schwarzer Kunst, Kultur und Musik bekannt ist, in Deutschland auch in Bezug auf ASR möglich ist: Eine demonstratives „Beschäftigen“ mit Schwarzen Erfahrungen wird so zum Beleg der eigenen Progressivität. Jenseits symbolischer Bekundungen, die es meist sogar vermeiden ASR direkt an- und auszusprechen, kommt es dabei aber nicht zu Bemühungen, ASR tatsächlich durch das Anstoßen von Veränderungen in Institutionen und Verfahren zurückzudrängen bzw. Schwarze Menschen und Selbstorganisationen nachhaltig zu stärken.

Das bloße Zur-Kennntnis-Nehmen von ASR ohne die Dringlichkeit des Handlungsbedarfs zur Sicherung von Menschenrechten, Grundfreiheiten, der Menschenwürde oder auch dem baren (Über)Leben von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen bestätigt die geringe Bedeutung, die diesen beigemessen wird. Ein öffentliches Interesse, das nicht in einer vertieften Auseinandersetzung mündet, wird so zum leeren Gestus, zum Gegenteil von Wokeness, also einem Zustand des bewussten „Wachseins/Aufgewecktseins“. Der Begriff Wokeness beschreibt im African American vernacular English die selbstkritische Aufmerksamkeit für die strukturelle Verankerung von Rassismus und damit verwobenen Unterdrückungsformen sowie für den politischen wie kreativen Widerstand.

Diese meist rein symbolische, performative Beschäftigung gilt es zu überwinden, hin zu einer Perspektive, die Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Interessen, tiefgehende Analysen und Handlungsoptionen gegen ASR fokussiert. Es muss möglich sein, aus der zehrenden Dauerschleife von der Situationsbeschreibung ins Handeln zu kommen. Ein erster Schritt in diese Richtung ist es, das wiederkehrende Muster der Debatten selbst anzusprechen. Der Afrozensus möchte dazu beitragen, diese Debatte weniger musterhaft und fundierter zu gestalten.

ASR Debatten in und zwischen Communities - das Angebot des Afrozensus

Parallel zur öffentlichen Debatte fand ein intensiver Austausch in und zwischen Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Gemeinschaften statt. Dabei wurde zum einen die Spezifik der Erfahrungen in den USA und das Trauma der endlosen Reinszenie-

zung Schwarzen Schmerzes und Todes in den Medien thematisiert. Andererseits wurden aber auch die vielen international geteilten Erfahrungen thematisiert, Proteste von Kanada bis Brasilien, von England über Deutschland bis nach Italien und Griechenland nutzen und nutzen den Black Lives Matter Slogan, um Solidarität mit der afrikanischen Diaspora auszudrücken sowie spezifische Erfahrungen von ASR im je eigenen Land zu thematisieren.

Dabei kamen auch in Deutschland neben rassistischer Polizeigewalt Themen wie Rassismus im Bildungssystem und im Gesundheitssystem, die Ehrung von Kolonialverbrechern im öffentlichen Raum sowie Beutekunst in deutschen Sammlungen ebenso zur Sprache wie die tödliche Abschottungspolitik der EU im Mittelmeer.

Mit dem Afrozensus bieten wir eine umfassende Definition von ASR in Deutschland an, die wir auf Basis der quantitativen und qualitativen Befragungsergebnisse vertiefen und an der Lebensrealität von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen in Deutschland ausrichten. Auf diese Weise können gelebte Praktiken und weitere Möglichkeiten des Widerstandes, des Empowerments, des rechtlichen und politischen Diskriminierungsschutzes und notwendige, konkrete Schritte zur Zurückdrängung von ASR aufgezeigt werden. Denn die Geschichte und Gegenwart von Anti-Blackness ist immer auch die Geschichte und Gegenwart von Schwarzem, afrikanischem und afrodiasporischem Widerstand, von Resilienz, von Empowerment, Selbstbehauptung und der Verteidigung eigener Handlungsspielräume, die nicht fremdbestimmt sind. In diesem Sinne laden wir dazu ein, den folgenden Kapiteln ausgerüstet mit den hier beschriebenen Denkwerkzeugen zu begegnen, Gemeinsam mit den folgenden Daten, Erfahrungen, Analysen und Forderungen können sie einen Beitrag zur langen Tradition Schwarzer Befreiungspraktiken leisten. Denn diese bieten den von Jah9 zu Beginn dieses Kapitels besungenen „way over, way out“.





3.

Methodisches Vorgehen, Stichprobe und Operationalisierung der Vielfaltsdimensionen

Ausgehend von den in Kapitel 2 vorgestellten Zielen des Afrozensus haben wir eine möglichst breite Ansprache gewählt, die möglichst viele Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen erreicht und zu einer Teilnahme motiviert. Unser methodisches Vorgehen soll es uns dabei ermöglichen, in einzelnen Bereichen in die Tiefe zu gehen und Diskriminierungsmechanismen ebenso herauszuarbeiten wie Umgangsweisen, Resilienz- und Empowermentstrategien. Im Folgenden stellen wir die Kombination dieses communitybasierten quantitativen und qualitativen Forschungsansatzes dar, erläutern die Wahl unseres Stichprobenverfahrens, d. h. wer an der Befragung teilnehmen konnte, und stellen die Operationalisierung der Vielfaltsdimensionen vor, die grundlegend für unsere Analyse waren.

3.1 Forschungsdesign: Mixed-Methods

Als Forschungsdesign haben wir uns für einen Mixed-Methods Ansatz entschieden, d. h. für eine Kombination von quantitativen und qualitativen Methoden. Die quantitative, also auf Zahlen und Häufigkeiten basierende, Grundlage des Afrozensus lieferte eine Online-Befragung zwischen Ende Juni und Anfang September 2020. Aus dieser Datenbasis lassen sich unter anderem mit Hilfe deskriptiver und induktiver statistischer Methoden [G] (z. B. Kreuztabellenanalyse [G], Zweistichproben-t-Test [G]) Aussagen über Häufigkeiten und mögliche Zusammenhänge machen. Quantitative Daten werden deswegen häufig von Politik und Öffentlichkeit zur Ableitung politischer Handlungsempfehlungen verlangt.

Die quantitative Forschung hat jedoch auch Grenzen, da sie es oft nicht ermöglicht, ein tieferes Verständnis von Diskriminierungs*mechanismen* zu bekommen. Für die Erklärung von Mechanismen eignen sich qualitative Erhebungsmethoden, die auf längeren Erfahrungsberichten basieren, da sie uns dabei helfen, die Hypothesen und Ergebnisse der quantitativen Analyse im sozialen Kontext der untersuchten Bevölkerungsgruppe zu verstehen und einzuordnen (Li & Earnest, 2015). Diese Details liefern im Afrozensus vor allem qualitative Erhebungen in Form von Fokusgruppen und Expert*innen-Interviews.

In den Fokusgruppen haben wir die Ausprägungen, Dynamiken und Auswirkungen von Anti-Schwarzem Rassismus sowie dessen intersektionale Verschränkungen mit verschiedenen Diskriminierungsdimensionen untersucht. Der qualitative Ansatz ermöglicht es vor allem, Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen sowie Resilienz- und Empowermentstrategien zu erfassen und zu analysieren. Dabei wurde dazu eingeladen, individuelle Erfahrungen und Analysen durch das Format der Interviews und Fokusgruppen in einem Schwarzen Gesprächsraum in kollektive Erfahrungen und Analysen einzubetten. Die Grenzen der quantita-

tiven und qualitativen Elemente im Afrozensus sind jedoch fließend. So finden sich beispielsweise im überwiegend quantitativ angelegten Online-Fragebogen auch qualitative Fragen mit offenen Antwortfeldern, die es den Befragten ermöglichten, über das bloße Ankreuzen hinaus weitaus detaillierter zu berichten. Des Weiteren wurden in den Fokusgruppen auch an einigen Stellen Ergebnisse aus der Onlinebefragung sowie den Fachinterviews und vorausgegangenen Fokusgruppen als Impulse in die Diskussion eingebracht.

Entwicklung und Umsetzung des Online-Fragebogens und der qualitativen Leitfäden

Online-Erhebung

Im Rahmen des Forschungsprojektes "Diversität in öffentlichen Einrichtungen" (Aikins et al., 2018) hat Citizens For Europe (CFE) eine Onlineumfrage entwickelt, die es im deutschsprachigen Raum erstmalig ermöglichte, alle im allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) [G] geschützten Diskriminierungsmerkmale¹

¹ Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der „Rasse“ oder wegen der „ethnischen“ Herkunft, der Geschlechtsidentität, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität/Orientierung zu verhindern oder zu beseitigen und findet Anwendung im Arbeitsrecht sowie bestimmten Bereichen des privaten Vertragsrechts.

differenziert zu erheben. Neben Erfahrungen in der datenschutzrechtlichen und technischen Umsetzung großer Onlinebefragungen war dieses Fragebogenmodul die Grundlage für eine umfassende Abfrage von soziodemografischen Angaben im Online-Fragebogen des Afrozensus und wurde für die Zielgruppe (Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen) angepasst. Für die Entwicklung der vier inhaltlichen Module (s. u.) dienten als Orientierung zunächst zwei große quantitative Befragungen unter Schwarzen Menschen (Black Futures Lab, [2019b](#), [2019c](#), [2019a](#); European Union Agency for Fundamental Rights (FRA), 2018) sowie allgemeine Befragungen zu Diskriminierung (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, [2017](#), [2018](#); Beigang et al., [2017](#)) und demografische Standards des statistischen Bundesamtes (Hoffmeyer-Zlotnik et al., [2016](#); Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, [2019](#)). Um zu gewährleisten, dass der Online-Fragebogen für Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Communities relevante Fragen stellt und so respektvoll wie möglich formuliert ist, wurde dieser im kontinuierlichen Austausch mit Personen aus diesen Communities entwickelt. Die erste EOTO-interne Communities-Konsultation fand im Oktober 2019 statt. Dazu wurden Vertreter*innen unterschiedlicher Schwarzer Vereine eingeladen, um ihre Expertisen einzubringen. Die Forderungen der im Fragebogen formulierten politischen Handlungsbedarfe (→ [Kapitel 8](#)) beziehen sich unter anderem auf die Ergebnisse von vier Town Halls [G] im November 2019 in Hamburg, Köln, Leipzig und München. Diese wurden im Rahmen der PAD Week [G] Ende November 2019 vorgestellt. In einem eigens angebotenen Forum wurden dort auch inhaltliche und datenschutztechnische Fragen mit Communities-Mitgliedern diskutiert. Im Dezember 2019 fand bei EOTO eine zweite offene Communities-Konsultation kurz vor Finalisierung des Fragebogens statt. Im Februar 2020 wurde der Afrozensus im Rahmen des Black History Month [G] in den Räumen von EOTO auf einem Infotreffen vorgestellt, bei dem auch Teile des Fragebogens erstmals getestet wurden.

Das Feedback aus all diesen Communities-Veranstaltungen wurde vom Team aufgenommen, diskutiert und floss in die kontinuierliche Entwicklung des Fragebogens ein. Beispielhaft ist auch eine Liste von 42 (→ Anhang 12) für Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen typischen Diskriminierungssituationen, die in einer Chat-Gruppe aller EOTO-Mitglieder entwickelt wurde. Des Weiteren standen sowohl die Antidiskriminierungsstelle des Bundes als Fördererin sowie das Deutsche Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) als wissenschaftlicher

Kooperationspartner dem Afrozensus-Team während der Fragebogenentwicklung beratend zur Seite, insbesondere bei der Entwicklung des Moduls zu Diskriminierungserfahrungen.

Im März und April 2020 erfolgte die Implementierung des Fragebogens auf Limesurvey, einer Open Source Umfrage-Software, die mit Screenreadern (Vorlese-Anwendungen für blinde Menschen und Menschen mit Sehbehinderung) kompatibel ist. Der Pretest des Fragebogens mit 66 Teilnehmenden erfolgte vom 11.06.2020–17.06.2020.

Der finale, deutschsprachige Online-Fragebogen wurde ins Englische und Französische übersetzt und bestand aus folgenden inhaltlichen Modulen:

1. **Gesellschaftliches Engagement & Unterstützung ins Ausland (4 – 16 Fragen*)**
2. **Diskriminierungserfahrungen (15 – 41 Fragen*)**
3. **Wissen über Rechte & Vertrauen in Institutionen (5 – 8 Fragen*)**
4. **Diskriminierungsbereiche & Handlungsbedarfe (10 Fragen)**
5. **Demografie (25 – 45 Fragen*)**

* Die Anzahl der tatsächlich zu beantwortenden Fragen war abhängig von der individuellen Filterführung während der Umfrage.

Mit Ausnahme von zwei Pflichtfragen (Zugehörigkeit zur Zielgruppe und Angabe/Schätzung zum Geburtsjahr) war die Beantwortung aller weiteren Fragen gemäß des Kernprinzips der "Freiwilligkeit der Teilnahme" (→ [Kapitel 2, S. 33](#)) optional. Das bedeutet auch, dass nicht alle Fragen von allen Teilnehmenden beantwortet wurden und führt daher zu unterschiedlichen Fallzahlen pro Frage. In unserer Analyse beziehen wir uns, wenn nicht anders angegeben, auf die Anzahl der Befragten, die die Frage erhalten und beantwortet haben. Auf [S. 53](#) werden die unterschiedlichen Bezugsgrößen im Detail erläutert. So wurden in vielen Fällen auch Mehrfachantworten erlaubt, um bspw. mehrere Situationen und/oder Identitäten gleichzeitig abdecken zu können. In diesen Fällen er-

folgte die Auswertung, wenn nicht anders angegeben, anhand der Anzahl der Personen, die eine Angabe zu der jeweiligen Frage gemacht haben. Wenn es möglich war, wurden Fragestellungen aus repräsentativen Studien übernommen (z. B. vom statistischen Bundesamt bezüglich demografischer Fragen), um die Umfrageergebnisse näherungsweise mit Daten aus Bevölkerungsstatistiken zu vergleichen. Jedoch wurden die Antwortkategorien bei den übernommenen Fragen teilweise auf die communityspezifischen Lebenswirklichkeiten angepasst.

Der Befragungszeitraum betrug (inklusive Verlängerungen) sechs Wochen, eine Teilnahme war vom 20.07.2020 bis zum 06.09.2020 möglich.² Insgesamt haben 6.419 Menschen an der Befragung teilgenommen, davon haben 4.013 den Fragebogen abgeschlossen und 2.406 ihn vorzeitig beendet.

Nach Ende der Befragung wurde der Datensatz bereinigt (z. B. wurden alle Angaben von Teilnehmenden unter 16 Jahren gelöscht) und pseudonymisiert [G]. Der bereinigte Datensatz bildet die Grundlage für alle Analysen und umfasst die Antworten von 5.793 Befragten ("Gesamtteilnehmende"). Für die Pseudonymisierung wurden unter anderem bei Variablen (Fragen), welche personenbezogene Daten beinhalten und bei denen die Anzahl der Antwortenden zu klein waren, Kategorien zusammengefasst, um so durch eine bewusste Verringerung der Datenauflösung den Datenschutz zu gewährleisten (→ Informationskasten zu "Datenschutz"). Zur Qualitätssicherung wurden zusätzlich Anonymisierungsrisikotests [G] durchgeführt.³ Durch dieses Verfahren kann der Afrozensus-Datensatz Forschenden potentiell auch für zukünftige Auswertungen und Analysen zur Verfügung gestellt werden.

Die offenen Angaben des Online-Fragebogens wurden im Rahmen der verfügbaren Ressourcen codiert und in den Datensatz zurückgespielt. Aus Mangel an zeitlichen und finanziellen Ressourcen, war eine finale Codierung aller offenen Angaben der Afrozensus-Befragten nicht realisierbar. Daher sind nur einzelne Erfahrungen, Perspektiven und Analysen aus diesen ebenso reichhaltigen wie vertrauensvollen Antworten als Zitate in die Analyse eingeflossen. Ziel ist es, im Nachgang des Afrozensus bei entsprechender finanzieller Förderung dies nachzuholen.

Datenschutz

Aufgrund der Sensibilität der im Kontext des Afrozensus erhobenen Daten, war die Einhaltung des Datenschutzes von besonderer Bedeutung. Dies wurde durch zahlreiche Maßnahmen sichergestellt, unter anderem:

- ◆ **datenschutzrechtliche Schulung der Projektbeteiligten**
- ◆ **umfangreiches FAQ zum Afrozensus für alle Befragten (Each One Teach One e.V. & Citizens For Europe, [2020](#))**
- ◆ **Teilnahme an der Onlinebefragung nur nach Zustimmung zu einer DS-GVO konformen datenschutzrechtlichen Einwilligungserklärung möglich**
- ◆ **Zusammenarbeit mit externem Datenschutzbeauftragten sowohl bei EOTO als auch bei CFE**
- ◆ **Umsetzung von technischen und organisatorischen Maßnahmen zur Sicherung der Daten nach DS-GVO**
- ◆ **Speicherung aller Daten auf von EOTO gemieteten Servern in Deutschland (Rechenzentrum nach ISO/IEC 27001:2013 geprüft)**
- ◆ **vollständig getrennte Speicherung von Mailadressen (AES-verschlüsselt auf eigenem Server) und Umfragedaten (SHA-256 verschlüsselte Festplatte) Accounts möglich**
- ◆ **Zugriff auf Umfragedaten nur passwortgeschützt für zugriffsberechtigte Accounts möglich**

² Der offizielle Befragungszeitraum war vom 20.07.2020 bis 16.08.2020. Danach wurde der Zeitraum für die Teilnahme noch zweimal verlängert: Zuerst bis zum 31.08.2020 und anschließend bis zum 06.09.2020.

³ Um die Anonymisierungsrisikotests durchzuführen, wurde das Paket *sdcmicro* verwendet.

Auf was beziehen sich die Angaben (Gesamtwerte und Prozentangaben) im Afrozensus und warum unterscheiden sich die Berechnungsgrundlagen?

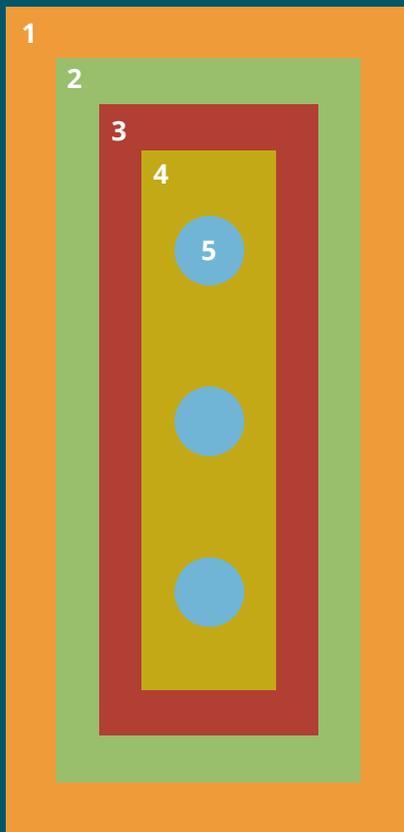


Abb. 2:
Berechnungsgrundlagen
des Afrozensus

1

Am Afrozensus konnten Schwarze, afrikanische und afrodiassporische Menschen teilnehmen, die sich auf der Homepage www.afrozensus.de für eine Teilnahme per E-Mail angemeldet hatten. Die Zahl der **Eingeladenen** beträgt $n = 10.286$ Personen.

2

Die Zahl der Teilnehmenden am Afrozensus unterscheidet sich von der Anzahl der Eingeladenen, da nicht alle der Einladung gefolgt sind, d. h. den Link zur Befragung angeklickt haben. Den **Fragebogen geöffnet** haben $n = 6.419$ Personen. Davon haben $n = 4013$ den Fragebogen abgeschlossen und $n = 2406$ den Fragebogen vorzeitig beendet.

3

Die Anzahl derer, die den Fragebogen geöffnet haben, unterscheidet sich von denen, die in die Analyse eingegangen sind. Der Datensatz wurde nach einer Qualitätsprüfung bereinigt. Fragebögen sind z. B. nicht in die Analyse eingeflossen, wenn nur die erste Seite geöffnet wurde. Der **bereinigte Datensatz** ist die Grundlage für alle Analysen und umfasst $N = 5.793$ Personen (**Gesamtteilnehmende**).

4

Die Beantwortung (fast) jeder Frage im Afrozensus war freiwillig. Außerdem gab es zahlreiche Filterfragen. Die Frage, ob man auf dem Wohnungsmarkt diskriminiert wurde, konnte z. B. nur nach der Angabe beantwortet werden, dass die Befragten in den letzten zwei Jahren Kontakt zum Wohnungsmarkt gehabt hatten. Deshalb ist die Zahl aller verfügbaren

Antworten je Frage unterschiedlich. Wenn im Folgenden von „**Teilnehmenden**“, „**Befragten**“ oder „**Online-Befragten**“ gesprochen wird, bezieht sich die Anzahl auf die jeweilige Frage. Bei der Frage „**Wie weit verbreitet ist Anti-Schwarzer Rassismus in Deutschland?**“ beträgt z. B. das $n = 4.315$ Personen.

5

Bei einigen Fragen war es möglich mehrere Antworten zu geben, z. B. bei der Frage nach der Selbstpositionierung/Identifikation in Bezug auf das Geschlecht. Bei sogenannten **Multiple-Choice-Fragen** bezieht sich das n der Frage darauf, wie viele Menschen die jeweilige Frage gestellt bekommen haben und mindestens eine Antwort gegeben haben.

Einige Fragen bestanden aus einer Reihe von inhaltlich zusammenhängenden Fragen (Matrixfragen) und konnten auf einer einheitlichen Skala (z. B. 1 = gar nicht bis 5 = voll und ganz) beantwortet werden, z. B. bei der Frage, inwieweit verschiedenen Institutionen (Justiz, Parteien etc.) vertraut wird. Bei diesen Matrixfragen bezieht sich das n auf die Anzahl der Personen, die mindestens eine Angabe auf der Skala gemacht haben. Daher kann das n innerhalb der Fragebatterie je nach Frage variieren.

An vielen Stellen wurden **zwei Fragen gleichzeitig analysiert**, z. B. wenn es darum ging, das ehrenamtliche Engagement für unterschiedliche soziodemografische Angaben zu vergleichen. Hier bezieht sich das n auf alle Menschen, die Angaben zum ehrenamtlichen Engagement und zu den soziodemografischen Fragen gemacht haben.

Qualitative Erhebung

Die qualitative Erhebung in Form von Interviews und Fokusgruppen fokussierte zwei Themenbereiche, die in Communities-Konsultationen als besonders relevant identifiziert wurden – Bildung und Gesundheit: Die qualitative Betrachtung Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Erfahrungen im Bildungssystem und mit der Gesundheitsversorgung analysiert sowohl die Ausprägungen und Folgen rassistischer Diskriminierung als auch die Umgangsweise sowie die Resilienz- und Empowermentstrategien der Befragten. Um die Spezifika der jeweiligen Bereiche konsequent zu vertiefen, wurden Expertisen vorangehender Forschungskonsultationen⁴ für die Ermittlung der Forschungsinteressen und Ziele in beiden Bereichen sowie zur Erstellung der Frageleitfäden und Diskussionsinputs genutzt.

Um eine prozesshafte methodische Entwicklung der Erhebung sicherzustellen, haben wir aufeinander aufbauende Expert*inneninterviews, schriftliche qualitative Befragungen und Fokusgruppendifkussionen konzipiert. Gestaffelt in eine Vor- und Hauptanalyse können so unterschiedliche Perspektiven und Zugänge von Communities-Angehörigen, unterschiedliche biografische als auch professionelle Bezüge und Erfahrungen intersektional ergänzend abgebildet werden.

In der Voranalyse sind die Expertisen aus den Forschungskonsultationen in die Leitfadendkonzeption der Expert*inneninterviews sowie Fokusgruppen geflossen. Die Ergebnisse der Expert*inneninterviews erweiterten und vertieften die Leitfäden/Diskussionsinputs für die darauffolgenden Fokusgruppen und schriftlichen Befragungen (Hauptanalyse). Im Bereich Bildung und Gesundheit haben wir jeweils ein Expert*inneninterview durchgeführt.

In der Hauptanalyse haben wir Fokusgruppen und schriftliche Befragungen umgesetzt. Die Fokusgruppen und schriftlichen Befragungen unterscheiden sich in Fachgruppen mit Expert*innen und Gruppen, die individuelle biografische Erfahrungen und Wissen aus den Communities fokussieren. Dieser Ansatz, fachliche und individuelle, biografische Expertisen zu unterscheiden, soll die Mischung der Macht- und Wissenshierarchien der Teilnehmenden sowie potenzielle

Dominanzen einzelner Teilnehmender in den Fokusgruppen verkleinern und intersektional unterschiedliche Perspektiven begünstigen. Gleichzeitig verlangt es der machtkritische Anspruch des Afrozensus, den engen „Expert*innen-Begriff“ weiter zu fassen. Dies impliziert sowohl Erfahrungen und Wissen über soziale Situationen und Prozesse durch Expert*innen als Funktionsträger*innen bzw. Informationsträger*innen abzubilden als auch individuelle, biographische Dimensionen als Expertisen abzufragen.

An der qualitativen Erhebung haben insgesamt 34 Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen teilgenommen. An den Fokusgruppendifkussionen haben sich jeweils 4-5 Personen beteiligt. Im Bereich Bildung gab es eine Fach-Fokusgruppe mit Lehrer*innen und eine mit Sozial-Pädagog*innen bzw. psychosozialen Berater*innen. Des Weiteren haben wir in diesem Bereich je eine Fokusgruppe mit Schüler*innen und eine Fokusgruppe mit Eltern durchgeführt. Im Gesundheitsbereich haben wir eine Fach-Fokusgruppe mit Ärzt*innen und eine Fach-Fokusgruppe mit Psycholog*innen und Supervisor*innen sowie fünf schriftliche Befragungen mit Pflegekräften und drei schriftliche Befragungen mit ASR-Erfahrenen aus der Patient*innenperspektive durchgeführt. Mit dem Anspruch einen sichereren Raum (safe(r) space) [G] für die Teilnehmenden zu ermöglichen, wurden alle Interviews und Fokusgruppen von uns als Schwarze Forschende durchgeführt.

Die Fokusgruppendifkussionen und Expert*inneninterviews hatten eine Dauer von zwei Stunden. Vor dem Gespräch haben die Teilnehmenden ihre schriftliche Einwilligung gegeben. Die in der Auswertung verwendeten wörtlichen Zitate wurden ihnen zur Prüfung vorgelegt. Die Rekrutierung der Teilnehmenden für die Interviews und Fokusgruppen musste aufgrund der Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie schriftlich und telefonisch über Communities- und Fach-Netzwerke erfolgen. Die Erhebungen haben wir in Form von Videokonferenzen durchgeführt, was aufgrund der wegfallenden Fahrtzeiten und zeitlichen Flexibilität die Teilnahme für einige Teilnehmenden vereinfacht hat. Dies führte auch zu geringeren Barrieren für Teilnehmende, die nicht hätten anreisen können. So konnten wir für die qualitative Erhebung Teilnehmende aus Nordrhein-Westfalen, Bayern, Ba-

⁴ Durch Fachgespräche innerhalb von Communities-Organisationen wurden die Schwerpunkte für die Gestaltung der qualitativen Forschung erschlossen und die Inputs in die Konzeption der Fokusgruppen und Interviews einbezogen.

den-Württemberg, Hessen, Hamburg, Sachsen und Berlin gewinnen. Die Diskussionsleitfäden und Inputs wurden so verfasst, dass eine interaktive Gesprächsentwicklung im virtuellen Kontext möglich war.

Der Themen- und gruppenübergreifende Aufbau der Leitfäden strukturiert die Erfassung von

- 1. Erfahrungen mit Barrieren und Diskriminierungen, insbesondere bezogen auf Anti-Schwarzen Rassismus,**
- 2. Resilienz und Strategien im Umgang mit Diskriminierungen, Diskriminierung zu reflektieren sowie**
- 3. Quellen und Erfahrungen von Empowerment,**
- 4. Handlungsempfehlungen der Teilnehmenden.**

Für die Fokusgruppen im Bereich Gesundheit mit Teilnehmenden aus der Pflege und aus der Patient*innenperspektive haben wir die Leitfäden für eine schriftliche Befragung umstrukturiert. Durch die Pandemie-Situation war die gemeinsame Terminfindung mit Pflegekräften nicht möglich, so dass wir ihre Erfahrungen schriftlich eingeholt haben. Um Erfahrungen von Menschen zu erfassen, die Dienstleistungen des Gesundheitssystems in Anspruch nehmen ("Patient*innenperspektive"), wurde zum Schutz der Anonymität und Vulnerabilität dieser Personen ebenfalls eine schriftliche Befragung angeboten. Dadurch war die für Fokusgruppen typische Interaktion in diesen Bereichen nicht möglich.

Die Diskussionen in kleinen Gruppen ermöglichten es, die Komplexität der Lebenswirklichkeiten von Schwarzen, afrikanischen afrodiasporischen Menschen abzubilden. Die Vertiefung und höhere Ausschöpfung der Erfahrungen und Realitäten im Gruppenprozess ergab ergänzend zu den Einzelinterviews wichtige Impulse, Trends und Erkenntnisse über kollektive Erfahrungen.

Die Tonaufnahmen der via Videokonferenz durchgeführten Interviews und Fokusgruppen wurden von einem externen Dienstleister transkribiert. Die Transkriptionen sowie die Ergebnisse der schriftlichen Befragung wurden unter Leitung von Schwarzen Forschenden unseres Kernteams und unterstützt durch zwei Schwarze studentische Hilfskräfte mit der frei verfügbaren Open Source Software für qualitative Datenanalyse QualCoder kodiert (Curtain, 2021). Dabei haben wir sowohl mithilfe der in Kapitel 2 dargelegten

theoretischen Grundlagen bzw. den aus kollektivem Erfahrungswissen zu ASR abgeleiteten Sachverhalten Dynamiken und Muster identifiziert (deduktives Kodieren), als auch basierend auf den Inhalten der Fachinterviews und Fokusgruppen neue Mechanismen und Zusammenhänge identifiziert und kodiert (induktives Kodieren). Theorie, Erfahrungswissen, Fachinterviews und Fokusgruppen haben sich auf diese Weise wechselseitig ergänzt und den interpretativen Rahmen wie in einer Erkenntnisspirale vertieft (retroduktives Kodieren) (Esposito & Evans-Winters, 2021; Saldaña, 2016; ten Have, 2004, S. 2). Die inhaltliche Kodierung haben wir soweit möglich bereichsübergreifend entlang der thematischen Aufteilung der Gesprächsleitfäden kategorisiert. Die durch dieses Verfahren entwickelte strukturierende qualitative Inhaltsanalyse bildet die Grundlage für die in [Kapitel 6.2](#) und [6.3](#) dargelegten Ergebnisse.

3.2

Stichprobe der Onlinebefragung

Ziel des Afrozensus ist es, Aussagen über die Lebensrealitäten und Diskriminierungserfahrungen Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland zu machen. Um zu verdeutlichen, warum wir uns für ein Schneeballsampling entschieden haben, stellen wir zunächst die Kritik an herkömmlichen Herangehensweisen dar. Zugleich erläutern wir die methodischen Implikationen dieser Samplingstrategie.

Kritik an der Kategorie „afrikanischer Migrationshintergrund“

Zurzeit werden noch keine Selbstidentifikationen von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen in großen sozialwissenschaftlichen Studien erhoben. Das zurzeit primär angewandte Näherungsverfahren zur Erfassung dieser Gruppe bildet die Betrachtung von Menschen mit afrikanischem Migrationshintergrund (Gyamerah, 2015, S. 29). Jedoch wirkt die an der statistischen Kategorie „Migrationshintergrund“ grundsätzlich hervorgebrachte Kritik – u.a., dass dieser keine Erfassung von rassistischer Diskriminierung ermöglicht – (Aikins et al., 2020; Aikins & Diakonie Bundesverband, 2015; Aikins & Supik, 2018) bei Schwarzen Menschen in besonderer Weise: Der Migrationshintergrund erfasst Menschen meist nur bis zur zweiten Einwander*innengeneration. Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen leben aber seit mindestens sechs Generationen in Deutschland. Sie sind somit weit über die zweite Generation hinaus als nicht-weiß identifizierbar und erleben spezifische anti-Schwarze Zuschreibungen – auch wenn sie einen deutsch-klingenden Namen tragen. Schwarze Menschen stammen zudem relativ häufig aus binationalen Familien (Baier & Rabold, 2011, S. 155–181) was aufgrund von Restriktionen im deutschen Staatsbürgerschaftsrecht die Wahrscheinlichkeit der Vererbung einer afrikanischer Staatsbürgerschaft verringert. Zudem erfasst ein afrikanischer Migrationshintergrund explizit Schwarze Menschen nicht, die z. B. ausschließlich eine US-amerikanische, französische oder brasilianische Staatsbürgerschaft haben (→ Anhang 1).

Zudem gibt es in keiner der großen Bevölkerungsbefragungen wie dem Mikrozensus oder sozioökonomischen Panel Fragen, deren Antworten verlässlich auf die Zugehörigkeit zur Gruppe Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen schließen lassen. In allgemeinen Bevölkerungsbefragungen ergibt sich auch die Herausforderung, dass sich diese an die gesamte Bevölkerung richten und voraussichtlich so wenige Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen teilnehmen, dass keine Aussagen über diese Subgruppe, geschweige denn Intersektionen, gemacht werden können.

All dies führt dazu, dass es keine verlässlichen Angaben dazu gibt, wie groß die anvisierte Grundgesamtheit des Afrozensus, sprich die Gesamtzahl aller Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen in Deutschland ist.

Haushaltsstichprobe unmöglich und onomastische Verfahren ungeeignet

Theoretisch hätten wir versuchen können eine repräsentative Haushaltsstichprobe zu ziehen, dies war aber vor allem aus forschungswirtschaftlichen Gründen unmöglich: An einer repräsentativen quantitativen Befragung nehmen meist nicht alle Menschen teil, über die die jeweilige Studie Aussagen treffen möchte, sondern nur ein kleiner Teil. So wird bspw. die „Sonntagsfrage“ („Wen würden Sie wählen, wenn am nächsten Sonntag Bundestagswahl wäre?“) nicht von mehreren Millionen Wahlberechtigten, sondern in der Regel von nur etwa 1.000 Personen beantwortet. Aus der Annahme, dass alle Wahlberechtigten theoretisch

die gleiche Chance haben, an der Befragung teilzunehmen, wird abgeleitet, dass die Wahlpräferenzen der Stichprobe repräsentativ für die Grundgesamtheit sind.⁵ Die entscheidende Grundlage für diese Annahme ist der Prozess, wie die Stichprobe gezogen wird.

In Bezug auf den Afrozensus könnte theoretisch eine Haushaltsstichprobe aus den Einwohnermelderegistern gezogen werden.⁶ Aus dem Mikrozensus wissen wir, dass etwa 1 Million Menschen einen afrikanischen Migrationshintergrund im engeren Sinn haben (Statistisches Bundesamt (Destatis), [2021](#), S. 62), also etwa 0,8 % aller Einwohner*innen. Dieser Wert ist eine grobe Annäherung an den Anteil Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen an der Bevölkerung in Deutschland, auch wenn wir aus den oben erklärten Gründen wissen, dass die Gesamtzahl aufgrund der Auslassung Schwarzer und afrodiasporischer Menschen deutlich höher liegt. Würden wir eine zufällige Haushaltsstichprobe ziehen – also an die Türen von zufällig ausgewählten Wohnungen klopfen und Forschungsfragen stellen –, müssten wir, sehr vereinfacht dargestellt, an 120.000 Türen klopfen bzw. die entsprechende Anzahl an Telefonaten führen, um zufällig 960 Personen mit einem afrikanischen Migrationshintergrund befragen zu können. Neben zahlreichen weiteren Unwägbarkeiten und Problemen, die ein solches Vorgehen mit sich bringen würde, übersteigt dieses Verfahren bei weitem das Budget des Afrozensus.

Ein weiterer möglicher Ansatz wäre ein Onomastik-Verfahren, bei dem versucht wird im Rahmen der Stichprobenziehung aus den Namen von Menschen ihre regionale Herkunft abzuleiten (Liebau et al., [2018](#); Towfigh et al., [2018](#)). Wenngleich die Being-Black-in-Europe-Studie dieses Verfahren anwendet (European Union Agency for Fundamental Rights (FRA), [2017](#), S. 40; Schnell et al., [2014](#)) ist jedoch zu erwarten, dass durch dieses Verfahren viele Schwarze Menschen nicht identifiziert werden können, da nicht zuletzt aufgrund der afrikanischen und afrodiasporischen Geschichte der letzten Jahrhunderte zahlreiche Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen Nachnamen mit europäischen Bezügen tragen. Jeder Versuch, die Präsenz Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer

Menschen rein onomastisch zu erfassen, kommt daher einer Verkürzung gleich, welche ihre Präsenz und Geschichte ableugnet sowie die Befragungsergebnisse verzerrt und somit als ungeeignet abzulehnen ist.

Hidden & hard to reach: Schneeballstichprobe per Selbstidentifikation

Da (bisher) keine quantitativen Daten zur Grundgesamtheit Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland vorliegen, handelt es sich um eine *hidden population* – eine verborgene Grundgesamtheit –, die weder über eine Haushaltsstichprobe noch über Onomastik-Verfahren gut erreicht werden kann. Die Grundgesamtheit ist zudem auch eine *hard-to-reach population* [G]: Vor dem Hintergrund der deutschen Geschichte und rassistischer, missbräuchlicher Datenerhebung im Nationalsozialismus bis in die Gegenwart stehen viele Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen einer staatlichen Erhebung kritisch gegenüber, die Rückschlüsse auf ihre Gruppenzugehörigkeit ermöglicht. Es handelt sich deswegen für Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen um ein sensibles Thema, so dass Angehörige der Zielgruppe mit erhöhter Wahrscheinlichkeit nicht teilnehmen (Faugier & Sargeant, 1997).

Eines der gängigsten Samplingverfahren für *hidden* und *hard-to-reach* Populationen, das wir auch für den Afrozensus angewendet haben, ist das *Snowball Sampling* [G]. Dabei werden die Teilnehmenden einer Befragung durch ein Schneeballsystem gefunden. Die organisationale Trägerschaft des Projektes bei einer Schwarzen Selbstorganisation (Each One Teach One e.V. (EOTO)), ein Schwarzes Kernforschungsteam (→ [vgl. Information zur Positionierung auf S. 37](#)) und die Zusammenarbeit mit weiteren Selbstorganisationen hat dazu geführt, dass die *hard-to-reach* Zielpopulation erreicht und das Vertrauen in die Befragung erhöht wurde (Atkinson & Flint, [2001](#)). Der Zugang zur Online-Befragung erfolgte für die Teilnehmenden per Selbstidentifikation über eine Registrierung mit ihrer Mailadresse auf der Projektwebseite (www.afrozensus.de).⁷ Die Registrierung war von Januar 2020 bis

⁵ Repräsentative Stichproben werden zudem gewichtet, um z. B. sicherzustellen, dass der Anteil an Cis-Frauen dem Anteil in der Bevölkerung entspricht. Es ist bezeichnend, dass bis jetzt keine Verfahren entwickelt wurden, um in allen repräsentativen Studien sicherzustellen, dass der Anteil rassistisch diskriminierter Menschen dem Anteil in der Bevölkerung entspricht.

⁶ Die im Folgenden formulierten Herausforderungen und Einschränkungen gelten in ähnlicher Weise für Stichproben, die auf einer Zufallsauswahl von Telefonnummern (CATI-Befragung) oder z. B. einem Random-Route-Verfahren (im Falle einer persönlichen Befragung) basieren.

zum Ende des Befragungszeitraums am 6. September 2020 möglich.

Zur Erreichung der Zielgruppe kooperierten wir mit 15 Schwarzen Organisationen aus sechs Bundesländern (viele davon bundesweit aktiv), zahlreichen bekannten Schwarzen Einzelpersonen und weiteren Organisationen (z. B. Antidiskriminierungsstellen), die als Outreachpartner*innen fungierten. Die Corona-Krise stellte das Projekt vor unerwartete Herausforderungen bezüglich der Outreach-Strategie: Geplante persönliche Ansprachen und analoge Informationsveranstaltungen in unterschiedlichen Treffpunkten und sozialen Zentren der angesprochenen Communities waren aufgrund der Corona-Maßnahmen seit März 2020 nicht oder nur noch stark eingeschränkt möglich. Auch der geplante Zugang zu Geflüchtetenunterkünften blieb aufgrund der Corona-Krise verwehrt. Dafür wurde eine umso umfangreichere Social Media Kampagne konzipiert und durchgeführt. Der Afrozensus erhielt zudem enorme mediale Aufmerksamkeit über zahlreiche nationale und internationale Presseartikel (Print, Online, Videoformate, deutsch- und englischsprachig). Die Outreach-Partner*innen wurden mit Informationsmaterial (z. B. Flyer, Social Media Pakete) versorgt. Zum besseren Verständnis der Ziele und des Hintergrunds des Afrozensus wurde auf der EOTO-Webseite ein FAQ (Each One Teach One e.V. & Citizens For Europe, [2020](#)) mit häufig gestellten Fragen bereitgestellt und kontinuierlich aktualisiert.

Methodologische Implikationen

Die hier vorgestellte Auswahl der Teilnehmenden, also das Samplingverfahren der *hidden* und *hard-to-reach* Grundgesamtheit Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen, hat zu einer Teilnahme von 6.419 Personen (vor Datenbereinigung) an der Online-Befragung des Afrozensus geführt (→ Abb. 2 zu den Berechnungsgrundlagen im Afrozensus). Damit ist der Afrozensus die größte bis jetzt durchgeführte Befragung unter dieser Zielgruppe in Deutschland.

Aufgrund des Samplingverfahrens sind die Ergebnisse des Afrozensus nicht auf die Grundgesamtheit verallgemeinerbar, da eine Zufallsstichprobe aus

den oben genannten Gründen (siehe [S. 56](#)) nicht umgesetzt werden konnte. Der große Vorteil unseres Samplingverfahrens ist es jedoch, dass die große Anzahl an Teilnehmenden auch zahlenmäßig kleinere Subgruppen umfasst und damit erstmals auch Vergleiche zwischen Subgruppen, sprich intersektionale Analysen und eine größere Tiefenschärfe möglich sind. Zudem war ein Ziel des Afrozensus, Diskriminierungserfahrungen, Umgangsweisen, Resilienz- und Empowermentstrategien zu erfassen, was in dieser Detailtiefe nur durch das vorgestellte Samplingverfahren und das damit verbundene Vertrauen in das Forschungsprojekt durch die Befragten möglich war. Das Samplingverfahren hat auch dazu geführt, dass Subgruppen, die in quantitativen Erhebungen praktisch nie repräsentiert sind (bspw. Schwarze trans* [G] oder beeinträchtigte Menschen) durch die Umfrage teilweise zum ersten Mal in einer so umfassenden Befragung erreicht wurden. Dadurch war es uns möglich, ein komplexeres Bild Schwarzer Lebensrealitäten in all ihren Facetten zu untersuchen und abzubilden.

7 Zu Beginn der Befragung erschien folgender Hinweis: „Der Fragebogen richtet sich an Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen in Deutschland. Also Menschen, die familiäre Beziehungen zu Afrika haben, weil sie selbst oder eine*r ihrer Vorfahr*innen – egal in welcher Generation – Afrika freiwillig oder unfreiwillig verlassen haben. Neben Menschen, die selbst aus z. B. Togo eingewandert sind, zählen dazu beispielsweise auch afrodiasporische Bevölkerungsgruppen aus Brasilien, USA, Kanada, Karibik, Türkei, Irak und viele mehr. Trifft dies auf Sie zu?“

3.3

Operationalisierung der Vielfaltsdimensionen im Afrozensus

Um eine intersektionale Analyse zu gewährleisten, also die vielfältigen Perspektiven innerhalb geteilter Erfahrungen und das spezifische Zusammenwirken unterschiedlicher Diskriminierungsdynamiken (→ [Kapitel 2, S. 38](#)) sichtbar zu machen, haben wir ausgewählte Ergebnisse des Afrozensus für bestimmte Teilgruppen entlang unterschiedlicher Vielfaltsdimensionen untersucht.

Wenn wir im Folgenden und in der Analyse von tendenziell privilegierten und deprivilegierten Gruppen sprechen, beziehen wir uns damit immer auf die (De-)Privilegierung innerhalb der jeweiligen Vielfaltsdimension. Das heißt z. B., dass eine Person im Kontext der Vielfaltsdimension „Geschlechteridentität(en)“ als Cis-Mann gegenüber Cis-Frauen und TIN* Befragten als tendenziell privilegiert gilt. Die gleiche Person kann aber in anderen Diskriminierungsdynamiken deprivilegiert sein, etwa durch ein geringes Einkommen.

Wir sprechen zudem von *tendenziell* privilegierten und deprivilegierten Gruppen, da auch innerhalb einer Vielfaltsdimension die (De-)Privilegierung variieren kann, je nachdem welcher Kontext vorherrscht sowie welche Normen und Machtstrukturen der Bezugsrahmen der jeweiligen Analyse sind. Bei bspw. Schwarzen Männern spielt die in → [Kapitel 2](#) angesprochene rassistische Zuschreibung bezüglich einer Bedrohung durch Schwarze Körper eine besondere Rolle, weswegen sie in manchen Kontexten potentiell stärker benachteiligt werden als Schwarze Frauen (→ [Kapitel 6.1 S. 95](#) und [6.5](#)). Zuletzt ist zu beachten, dass im Afrozensus bereits alle Befragten durch ihr Schwarzsein eine relevante Dimension aufweisen, die in Verbindung mit anderen Vielfaltsdimensionen im Sinne von

Intersektionalität ganz eigene Dynamiken erzeugt. In den Teilgruppenanalysen wird somit die ASR-Erfahrung verschränkt mit weiteren Diskriminierungserfahrungen spezifisch erfasst.

Tabelle 1 zeigt eine tabellarische Übersicht aller untersuchten Vielfaltsdimensionen und ihrer Operationalisierungen auf Basis der soziodemografischen Angaben der Befragten, die wir im Afrozensus für die Teilgruppenanalysen verwendet haben.⁸ Grundlage der Tabelle ist die dem Afrozensus vorangegangene Forschung von Citizens For Europe zur Erfassung von Intersektionalität (Ahyoud et al., [2018](#); Aikins et al., [2018](#)). Diese orientiert sich unter anderem an den im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützten Diskriminierungsmerkmalen sowie an den in Deutschland besonders von rassistischer Diskriminierung betroffenen Gruppen, die in der Berichterstattung der Bundesregierung an den UN-Antirassismus-Ausschuss benannt wurden (Bundesministerium des Innern & Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, [2017](#); Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, [2020](#)). Im Rahmen des Afrozensus haben wir die Erfassung um den spezifischen Kontext Schwarzer, afrikanischer und afrodisporischer Menschen erweitert.

⁸ Die Vielfaltsdimensionen „Wohnort Stadt/Land“ und „Wohnort Ost/West“ wurden zwar ausgewertet, allerdings ergaben sich in den Teilgruppenanalysen unserer Stichprobe keine nennenswerten Unterschiede. Dies hängt unter anderem wahrscheinlich mit den geringen Fallzahlen für Befragte im Afrozensus zusammen, die in den neuen Bundesländern oder in Mittel- und Kleinstädten sowie in Landgemeinden wohnen.

Tabelle 1: Übersicht der Vielfaltsdimensionen im Afrozensus

Vielfaltsdimension	Tendenziell deprivilegiert	Tendenziell norm-privilegiert	Erläuterungen zur Operationalisierung (wenn nicht selbsterklärend)
Anzahl afrikanischer/afrodiasporischer Elternteile	Menschen mit zwei (leiblichen) Elternteilen afrikanischer/afrodiasporischer Herkunft	Menschen mit genau einem (leiblichen) Elternteil afrikanischer/afrodiasporischer Herkunft	Um differenzierter die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Befragten mit einem und Befragten mit zwei afrikanischen/afrodiasporischen Elternteilen abbilden zu können, haben wir die Vielfaltsdimension "Anzahl afrikanischer/afrodiasporischer Elternteile" in die Analyse aufgenommen (→ Kapitel 6.4).
Religionszugehörigkeit in Bezug auf anti-muslimischen Rassismus	muslimische Menschen	nicht-muslimische Menschen	muslimisch = Befragte, die muslimisch als Religionszugehörigkeit und/oder als Identität/Selbstpositionierung angegeben haben
Staatsangehörigkeit	ohne deutschen/EU-Pass	mit deutschem/EU-Pass	mit deutschem/EU-Pass = Befragte, die angegeben haben, die deutsche Staatsbürgerschaft und/oder EU-Wahlrecht zu besitzen
Migrationshintergrund (1. und 2. Generation)	Menschen mit Migrationshintergrund	Menschen ohne Migrationshintergrund	Migrationshintergrund = Befragte, die selbst oder von denen mindestens ein Elternteil nur oder u.a. mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde
Fluchterfahrung (eigene und/oder familiäre)	Menschen mit eigener und/oder familiärer Fluchterfahrung	Menschen ohne Fluchterfahrung	Eigene und/oder familiäre Fluchterfahrung = Befragte, die angegeben haben, dass sie selbst und/oder ihre Eltern und/oder ihre Großeltern in Berufung auf humanitäre Gründe nach Deutschland geflohen sind

<p>Geschlechteridentitäten</p>	<p>trans*, inter*, nicht-binär (TIN*)</p>	<p>Cis-Männer und Cis-Frauen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ TIN* [G] = Befragte, die „trans*“, „inter*“, „divers“ und Kombinationen aus diesen drei Antwortkategorien und ggfs. mit „männlich“ und/oder „weiblich“ angegeben haben ◆ Cis-Männer = Befragte, die ausschließlich „männlich“ angegeben haben ◆ Cis-Frauen = Befragte, die ausschließlich „weiblich“ angegeben haben
<p>Geschlechtsidentität (binär)</p>	<p>Cis-Frauen</p>	<p>Cis-Männer</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Cis-Männer = Befragte, die ausschließlich „männlich“ angegeben haben ◆ Cis-Frauen = Befragte, die ausschließlich „weiblich“ angegeben haben
<p>Sexuelle Orientierung [G]</p>	<p>lesbische, schwule, homosexuelle, bisexuelle, asexuelle und queere Menschen (LSBAQ)</p>	<p>heterosexuelle Menschen</p>	
<p>Alter (Generationen)</p>	<p>zu jung / zu alt (kontextabhängig)</p>	<p>alt/jung</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Silent Generation: Menschen, die 74 Jahre und älter sind ◆ Boomer Generation: Menschen zwischen 56 und 73 Jahren ◆ Generation X: Menschen zwischen 40 und 55 Jahren ◆ Millennials: Menschen zwischen 24 und 39 Jahren ◆ Generation Z: Menschen, die jünger als 24 Jahre sind (und mind. 16)

<p>Alter (Kohorten)</p>	<p>zu jung / zu alt (kontextabhängig)</p>	<p>alt/jung</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Kohorte 1: 16- bis 17-Jährige ◆ Kohorte 2: 18- bis 19-Jährige ◆ Kohorte 3: Menschen zwischen 20–39 ◆ Kohorte 4: Menschen zwischen 40–59 ◆ Kohorte 5: Menschen zwischen 60–79 ◆ Kohorte 6: Menschen, die 80 oder älter sind
<p>Behinderung</p>	<p>Menschen mit amtlich festgestellter Behinderung</p>	<p>Menschen ohne amtlich festgestellte Behinderung</p>	
<p>Beeinträchtigung</p>	<p>Menschen mit Beeinträchtigung</p>	<p>Menschen ohne Beeinträchtigung</p>	<p>Expert*innen zu Inklusion und Behinderung kritisieren, dass letztere meistens zu medizinisch und eng definiert wird, daher haben wir zusätzlich erhoben, ob eine Person nach Selbstauskunft im Zusammenspiel mit gesellschaftlichen Barrieren an einer Teilhabe beeinträchtigt wird, was die soziale Dimension betont.</p>
<p>Bildung</p>	<p>niedriger Bildungsabschluss</p>	<p>mittlerer und hoher Bildungsabschluss</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ niedriger Bildungsabschluss: nie zur Schule gegangen, kein Schulabschluss, Grundschulabschluss, Hauptschulabschluss (mit und ohne berufliche Ausbildung), Mittlere Reife ohne berufliche Ausbildung ◆ mittlerer Bildungsabschluss: mittlere Reife mit beruflicher Ausbildung oder Abitur/Fachhochschulreife ohne berufliche Ausbildung ◆ hoher Bildungsabschluss: Abitur/Fachhochschulreife mit beruflicher Ausbildung, Universitäts-/ Fachhochschulabschluss, Promotion/ Habilitation

<p>Einkommen (Äquivalenzeinkommen [G])</p>	<p>niedriges Einkommen</p>	<p>mittleres und hohes Einkommen</p>	<p>Äquivalenzeinkommen = Summe des Haushaltsnettoeinkommens geteilt durch die vom Alter gewichtete Summe der im Haushalt lebenden Personen</p> <p>hohes Einkommen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ einkommensreich = ≥ 200 % Anteil am Median [G] der Stichprobe ◆ hohes Einkommen = ≥ 150 % Anteil am Median der Stichprobe <p>mittleres Einkommen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ mittleres Einkommen = 71 %-149 % Anteil am Median der Stichprobe <p>niedriges Einkommen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ einkommensarm = ≤ 70 % Anteil am Median der Stichprobe ◆ armutsgefährdet = ≤ 60 % Anteil am Median der Stichprobe ◆ arm (laut WHO und OECD) = ≤ 50 % Anteil am Median der Stichprobe
<p>Familienstand in Bezug auf Alleinerziehende</p>	<p>alleinerziehend</p>	<p>nicht alleinerziehend</p>	<p>Alleinerziehend = wenn mind. 1 Kind im Haushalt lebt und das andere Elternteil oder eine andere mögliche erziehende Bezugsperson (z. B. Großeltern) nicht dort lebt</p>
<p>Wohnort Stadt/ Land</p>	<p>Landgemeinden, Klein- und Mittelstädte</p>	<p>Großstädte</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Großstadt = mindestens 100.000 Einwohner*innen ◆ Mittelstadt = zwischen 20.000 und weniger als 100.000 Einwohner*innen ◆ Kleinstadt = zwischen 5.000 und weniger als 20.000 Einwohner*innen ◆ Landgemeinde = weniger als 5.000 Einwohner*innen
<p>Wohnort Ost/West</p>	<p>Menschen mit derzeitigem Wohnort in den neuen Bundesländern</p>	<p>Menschen mit derzeitigem Wohnort in den alten Bundesländern</p>	<p>Berlin wurde als eigenständige Kategorie erhoben</p>

4.

Wer hat teilgenommen? Soziodemografische Angaben im Afrozensus

In diesem Kapitel beschreiben wir zentrale soziodemografische Angaben der Afrozensus-Teilnehmenden. Die darauffolgenden Ergebnisse des Afrozensus können dadurch besser eingeordnet werden. Auch die Vielfalt der Befragten kann damit verdeutlicht werden. Da – wie in → [Kapitel 3.2](#) beschrieben – in Deutschland keine Daten zur Grundgesamtheit Schwarzer, afrikanischer, afrodiasporischer Menschen vorliegen, werden die Angaben im Afrozensus mit Daten über Menschen mit afrikanischem Migrationshintergrund¹, die in Deutschland leben, und mit Daten über die Gesamtbevölkerung² in Deutschland verglichen.

Da die Teilnahme an der Umfrage und deren Angaben freiwillig waren, unterscheiden sich die Fallzahlen pro Variable (Frage). Die Prozentwerte beziehen sich – wenn nicht anders angegeben – stets auf den Anteil der Befragten, die die jeweilige Frage beantwortet haben (→ Abb. 2 Informationen zu Berechnungsgrundlagen im Afrozensus) und sind aus den jeweiligen Infografiken zu entnehmen.

Zusammenfassend sind Afrozensus-Befragte deutlich häufiger cis-weiblich [G] und besitzen einen höheren Bildungsabschluss als Personen mit afrikanischem Migrationshintergrund, die in Deutschland leben, und als die Gesamtbevölkerung in Deutschland. Sie sind im Vergleich zu Menschen mit afrikanischem Migrationshintergrund etwas älter und verdienen mehr. Im Vergleich zur Gesamtbevölkerung in Deutschland sind sie im Durchschnitt jedoch jünger und verdienen weniger. Die meisten Afrozensus-Befragten sind in

Deutschland geboren und 73,2 % haben einen Migrationshintergrund. Somit hat eine von vier befragten Personen statistisch keinen Migrationshintergrund, gehört aber zur Gruppe Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen. Diese Subgruppe wird in allen anderen Befragungen in Deutschland, die nur den Migrationshintergrund erheben, unsichtbar gemacht. Die Afrozensus-Befragten leben deutlich häufiger in Großstädten als die Gesamtbevölkerung Deutschlands; darüber hinaus wohnen sie deutlich häufiger in Berlin als die Gesamtbevölkerung und als Personen mit afrikanischem Migrationshintergrund. Afrozensus-Teilnehmende geben im Vergleich zur Gesamtbevölkerung in Deutschland seltener eine christliche Religionszugehörigkeit an, identifizieren sich deutlich häufiger als LSBTIQA+ [G] und geben deutlich seltener an schwerbehindert zu sein. Die meisten Befragten sind mindestens zwei- oder dreisprachig.

1 Sofern es möglich war, wurden diese Daten dem Afrozensus-Team durch punktuelle Sonderauswertungen des Statistischen Bundesamts zur Verfügung gestellt.

2 Für viele soziodemografische Kategorien der Gesamtbevölkerung in Deutschland (z. B. sexuelle Orientierung, Geschlechteridentitäten jenseits einer binären Zuweisung oder Glaubenszugehörigkeiten, die nicht christlich oder jüdisch sind) werden durch das Statistische Bundesamt keine Daten erhoben. Deswegen beziehen sich Angaben dazu oft auf Schätzungen, die empirischen Einschränkungen unterliegen und deren Schätzverfahren teilweise kritisch betrachtet werden können.

Alter

Afrozensus-Befragte sind im Durchschnitt etwas älter als Personen mit einem afrikanischen Migrationshintergrund und jünger als die Gesamtbevölkerung Deutschlands. Das Alter der Befragten liegt zwischen 16 (jüngstes mögliches Teilnahmealter) und 102 Jahren, jedoch liegt der Durchschnitt bei 31,7 Jahren. Die meisten Afrozensus-Befragten (54,0 %) sind zwischen 20 und 39 Jahre alt. Menschen mit afrikanischem Migrationshintergrund sind im Durchschnitt 29,4 Jahre alt, der Altersdurchschnitt in der Gesamtbevölke-

rung Deutschland liegt bei 44,3 Jahren³ (Statistisches Bundesamt (Destatis), [2020c](#), [2021b](#)). Nachfolgende Vergleiche der demografischen Angaben zwischen Afrozensus-Befragten, Menschen mit afrikanischem Migrationshintergrund und der Gesamtbevölkerung in Deutschland müssen im Kontext der oben genannten Altersdemografien interpretiert werden. Das Alter hat beispielsweise einen Einfluss auf das Einkommen und die Religionszugehörigkeit: so verdienen jüngere Menschen tendenziell weniger, weil sie noch am Anfang ihrer Karriere stehen und sind weniger religiös als ältere Generationen (Pew Research Center, [2018](#)).

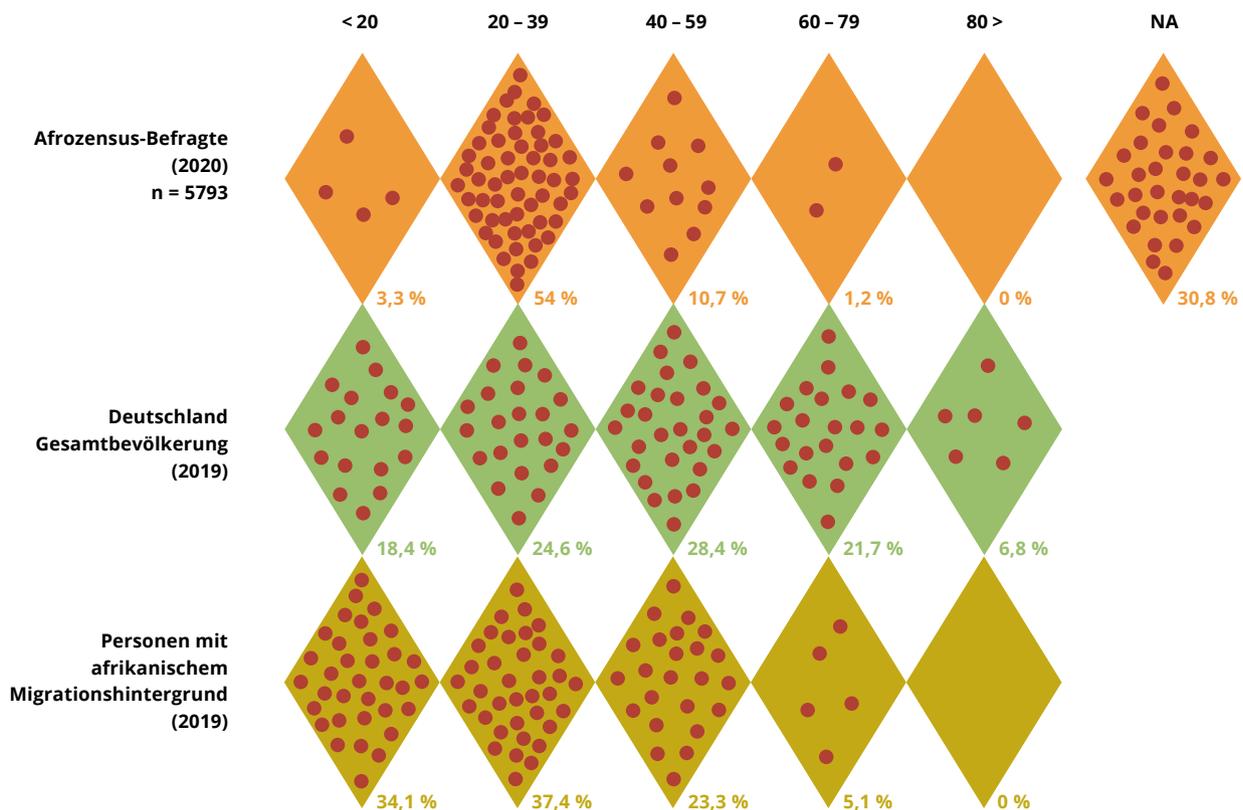


Abb. 3: Alter

(→ Quellen, S. 77)

Gender und Sexuelle Orientierung

70,3 % der Afrozensus-Befragten sind Cis-Frauen [G], 26,4 % sind Cis-Männer [G] und 3,3 % trans*, inter* und/oder nicht-binär (TIN* [G]).⁴ Der Anteil von Cis-Frauen in der Stichprobe des Afrozensus liegt deutlich über den respektiven Anteilen in der Gesamtbevölkerung Deutschlands und bei Menschen mit afrikanischem Migrationshintergrund. 43,7 % der Menschen mit afrikanischem Migrationshintergrund in Deutschland sind laut Melderegister weiblich, 56,3 % sind männlich (Statistisches Bundesamt (Destatis), [2020c](#));

es existieren keine Daten zur Anzahl der Menschen mit afrikanischem Migrationshintergrund, die im Melderegister als „divers“ registriert sind. Im Jahr 2020 wurde die binäre Geschlechtsverteilung in der Gesamtbevölkerung Deutschlands als 49,3 % männlich und 50,6 % weiblich erhoben (Statistisches Bundesamt (Destatis), [2021a](#)). Daten zu Personen des dritten Geschlechts („divers“ [G]) werden aktuell von Destatis nicht erhoben (Statistisches Bundesamt (Destatis), [2021e](#)). Laut der ersten repräsentativen bundesweiten Umfrage, der sog. Vermächtnisstudie, liegt der Anteil der Menschen, die sich nicht durch eine Cis-Identität repräsen-

tiert sehen bei 3,3 % (Allmendinger et al., 2016). Knapp 8 von 10 Afrozensus-Befragten (79,9 %) identifizieren sich als ausschließlich heterosexuell. Knapp ein Fünftel der Befragten (20,1 %) geben als ihre sexuelle Orientierung/Identität „homosexuell“, „lesbisch“, „schwul“, „bisexuell“, „asexuell“ und/oder „queer“ an (Mehrfachantworten möglich). Sie werden im finalen Datensatz und für die Teilgruppenanalysen in Kapitel 4 unter LSBAQ⁵

zusammengefasst. Menschen, die sich als LSBTIQ+ identifizieren, machen 20,3 % aller Befragten des Afrozensus aus. Die bundesweite repräsentative Studie der Stadt Köln (2019) geht für die Gesamtbevölkerung in Deutschland davon aus, dass sich etwa 6,9 % als LSBTIQ identifizieren. Daten zu Menschen mit afrikanischem Migrationshintergrund bezüglich ihrer sexuellen Orientierung/Identität sind nicht verfügbar.

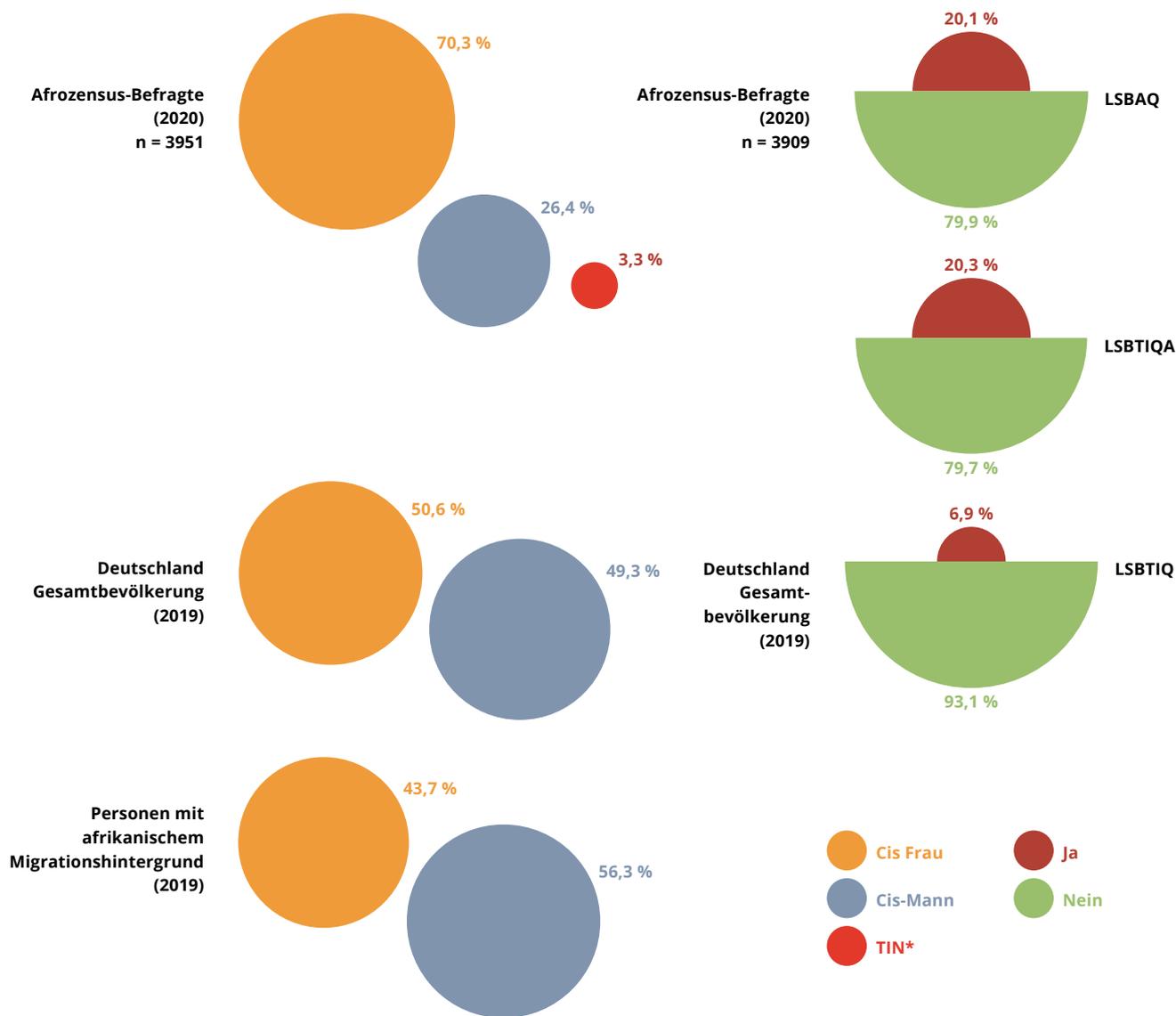


Abb. 4: Geschlechteridentität(en) & sexuelle Orientierung

(→ Quellen, S. 77)

3 Ein vollständiger Vergleich zwischen den Altersangaben der Afrozensus-Befragten und der Allgemeinbevölkerung bzw. der Bevölkerung mit afrikanischem Migrationshintergrund ist aufgrund der Afrozensus-Teilnahmebedingungen nicht möglich. Nur Personen ab 16 Jahren konnten an der Umfrage teilnehmen. Die vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten Statistiken zum durchschnittlichen Alter berücksichtigen jedoch die Gesamtpopulation, d. h. alle Personen, die im Melderegister vorhanden sind. Eine Auswertung nur mit Personen, die das 16. Lebensjahr erreicht haben, war nicht möglich.

4 Mehrfachantworten waren möglich. Die Anteile von Cis-Frauen und Cis-Männern beziehen sich ausschließlich auf Menschen, die jeweils ausschließlich eine dieser beiden Angaben gemacht haben.

5 Menschen, die sich nicht-cisgeschlechtlich identifizieren, unabhängig davon, ob sie heterosexuell oder nicht heterosexuell sind, werden separat ausgewertet (siehe TIN*), damit ihre Realitäten und Ausschlüsse sichtbar gemacht werden können.

Bildung

Afrozensus-Befragte weisen höhere Anteile hoher Bildungsabschlüsse auf im Vergleich zur Gesamtbevölkerung in Deutschland und zu Menschen mit afrikanischem Migrationshintergrund. So besitzen neun von zehn Befragten (91,9 %) ein abgeschlossenes Abitur, aber nur drei von zehn Menschen mit afrikanischem Migrationshintergrund (28,9 %) und ein Drittel (33,5 %) der Gesamtbevölkerung in Deutschland. Darüber hinaus besitzen 47,6 % der Befragten einen Hochschulabschluss, den jedoch nur 8,6 % der Personen mit

afrikanischem Migrationshintergrund erreichten und 17,3 % der Gesamtbevölkerung in Deutschland. Während 15,0 % der Menschen mit afrikanischem Migrationshintergrund und 4,0 % der Gesamtbevölkerung in Deutschland keinen allgemeinen Schulabschluss besitzen, gibt es fast keine Afrozensus-Befragten (0,3 %) ohne Schulabschluss (Statistisches Bundesamt (Destatis), [2020c](#), [2020a](#)). Auf Basis dieser Ergebnisse, liegt die Vermutung nahe, dass in unserer Stichprobe Akademiker*innen und Menschen mit hohen Schulabschlüssen überrepräsentiert sind.

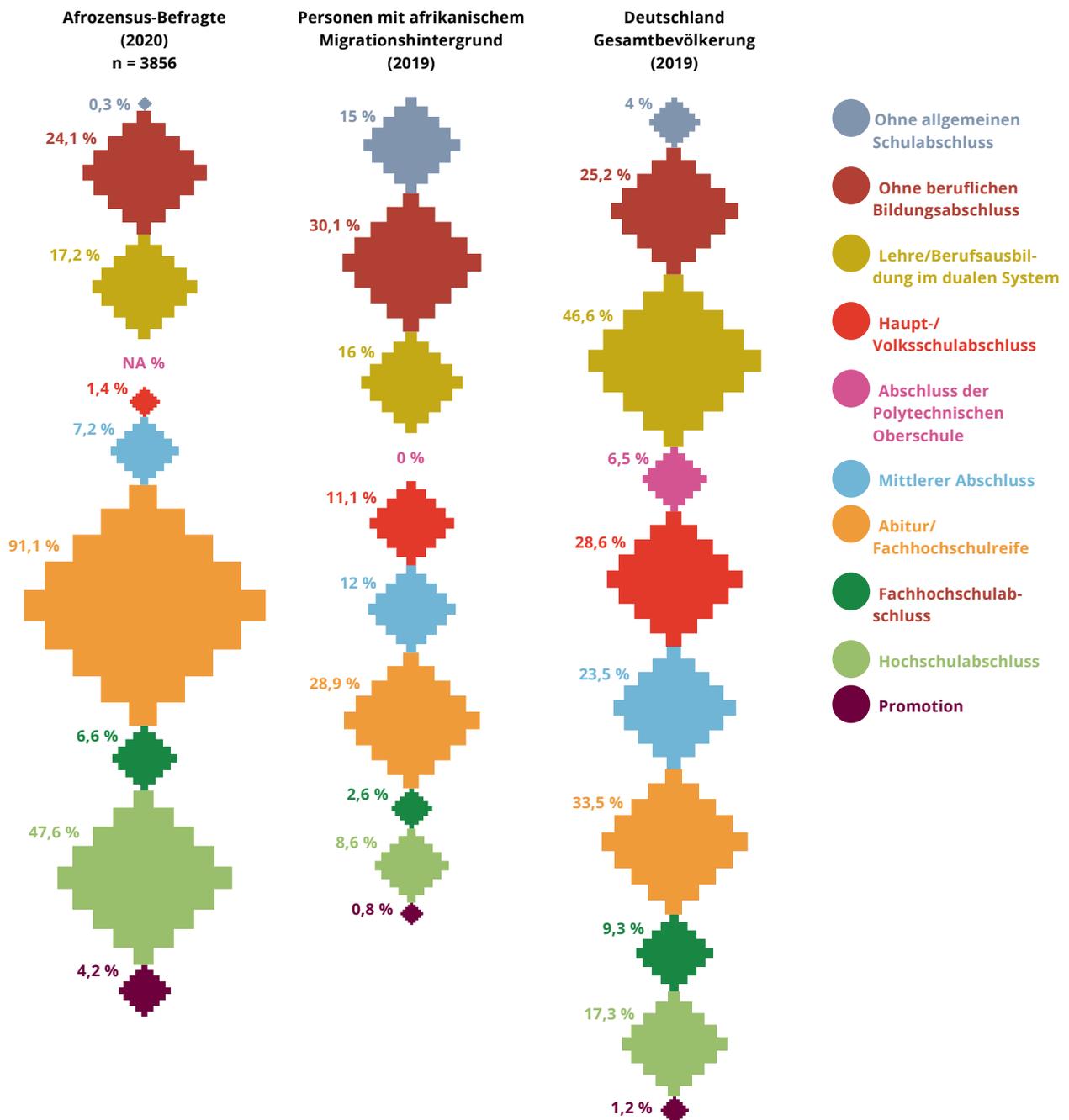
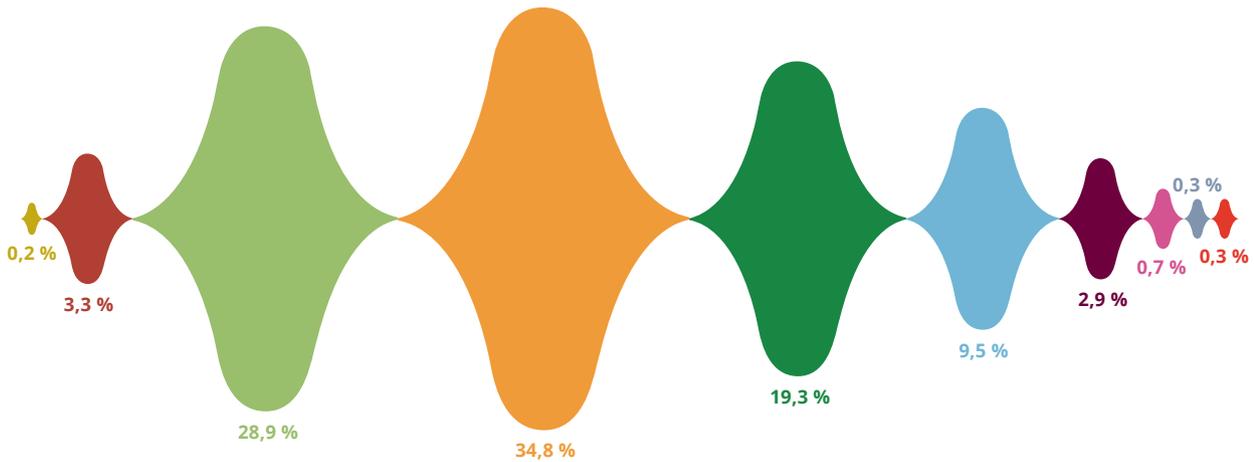


Abb. 5: Bildung

(→ Quellen, S. 77)

Afrozensus-Befragte (2020)

Anzahl Sprachen insgesamt
 n = 3935



Anzahl Afrikanische Sprachen
 n = 3840

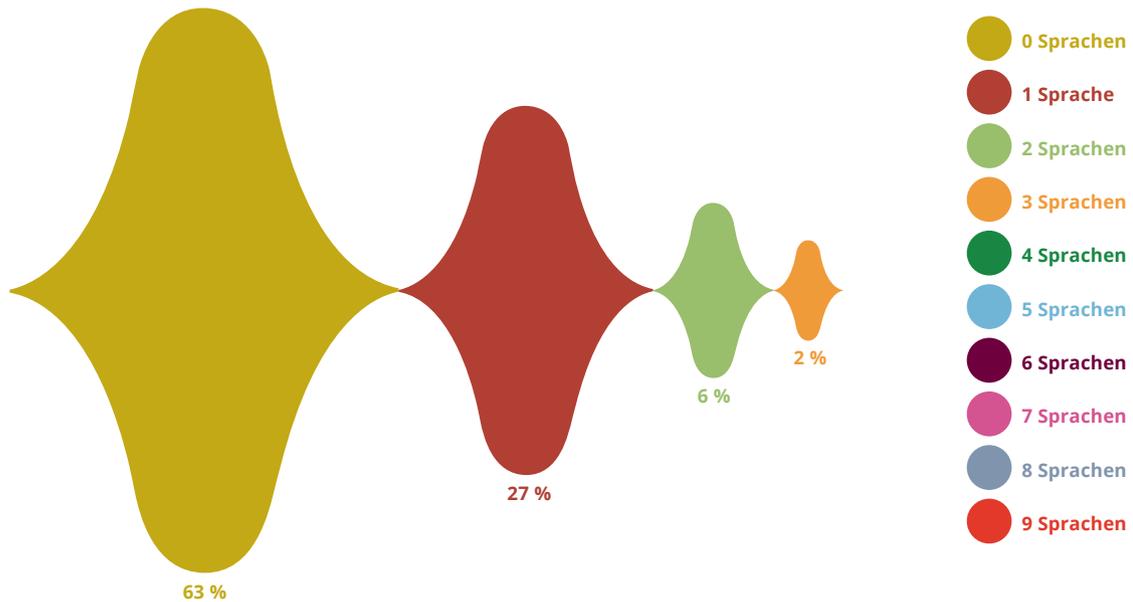


Abb. 6: Sprache

(→ Quellen, S. 77)

Sprache

Diese Vielfalt an familiären und geografischen Bezügen zeigt sich auch in der Anzahl der Sprachen, die von den Befragten gesprochen werden: 6 von 10 (63,7 %) der Befragten sprechen zwei oder drei Sprachen und ein Drittel (33,0 %) spricht sogar mindestens vier Sprachen. Etwa vier von zeh (37,0 %) Afrozensus-Befragten geben an, mindestens eine afrikanische Sprache zu beherrschen.

Berufliche Situation der Afrozensus-Befragten

- ◆ Die meisten Befragten arbeiten in Vollzeit (35,3 %) und/oder Teilzeit (19,9 %). Etwa jede 7. Person arbeitet unter anderem selbständig (14,9 %). Afrozensus-Befragte, die ein Unternehmen besitzen, beschäftigen im Schnitt (Median [G]) drei Menschen in bezahlter Arbeit. Fast jede 8. Person war nicht erwerbstätig (12,3 %). Weniger als 4 % der Befragten arbeiten unter anderem in einer anderen Form der Beschäftigung.⁸ Von den Personen in Deutschland, die erwerbstätig sind (51,8 % der Gesamtbevölkerung), haben im Jahr 2019 67,9 % in Vollzeit und 28,4 % in Teilzeit gearbeitet⁹ (Statistisches Bundesamt (Destatis), [2020c](#)). 41,5 % der Personen in Deutschland mit afrikanischem Migrationshintergrund waren im Jahr 2019 erwerbstätig. Davon haben 63,4 % in Vollzeit und 29,5 % in Teilzeit gearbeitet (Statistisches Bundesamt (Destatis), 2021g).
- ◆ Für das Jahr 2019 betrug die gewöhnliche Wochenarbeitszeit (arithmetisches Mittel [G]) aller Erwerbstätigen in Deutschland 34,8 Stunden. Wenn man Voll- und Teilzeiterwerbstätige getrennt betrachtet, arbeiten Vollzeiterwerbstätige im Afrozensus im Schnitt 41,2 Stunden. Im Schnitt wird in Deutschland 41 Stunden in Vollzeit gearbeitet. Teilzeiterwerbstätige im Afrozensus arbeiten im Schnitt 25,9 Stunden. Im Schnitt wird in Teilzeit in Deutschland 19,5 Stunden gearbeitet. Somit ist der zeitliche Unterschied 6,4 Stunden (Statistisches Bundesamt (Destatis), [2020f](#)). In diesem Fall arbeiten Afrozensus-Befragte deutlich mehr als die durchschnittlichen teilzeiterwerbstätigen Personen. Personen mit afrikanischem Migrationshintergrund haben im Schnitt in der Woche 33,6 Stunden gearbeitet (Statistisches Bundesamt (Destatis), 2021g), allerdings sind diese Daten nicht weiter aufgeschlüsselt verfügbar, weswegen eine tiefere Analyse nicht möglich ist.
- ◆ Die meisten Befragten arbeiten unter anderem im Bereich „Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung“ (31,3 %). Etwa jede 5. Person arbeitet unter anderem im Bereich „Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung“ (19,7 %). Jede 7. Person arbeitet u. a. in der Branche „Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus“ (13,8 %). Am wenigsten wird u.a. im Bereich „Militär“ gearbeitet (0,3 % aller Befragten).¹⁰
- ◆ Im Vergleich zu den bundesweiten Daten aus dem Jahr 2020 (Statistisches Bundesamt (Destatis), [2021a](#)) sind Afrozensus-Befragte deutlich öfter im Bereich „Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung“ vertreten (+23,1 Prozentpunkte (Pp.) [G]). Große Unterschiede gibt es auch im Bereich „Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung“ (+9,2 Pp.) sowie im Bereich „Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung“ (-19,5 Pp.), „Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung“ (-12,3 Pp.) und „Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit“ (-10,6 Pp.).
- ◆ Zum Wirtschaftsbereich der Erwerbstätigen mit afrikanischem Migrationshintergrund in Deutschland gibt es nur sehr allgemeine Informationen, die mit den oben genannten Bereichen nicht vergleichbar sind. Zu 407.000 Menschen gibt es gültige Angaben (etwa 88 % aller Erwerbstätigen mit afrikanischem Migrationshintergrund). Von diesen arbeiten 24,3 % im produzierenden Gewerbe oder Baugewerbe, 34,9 % im Handel, Gastgewerbe, oder Verkehr, 3,7 % in der öffentlichen Verwaltung und 37,1 % in sonstigen Dienstleistungen (Statistisches Bundesamt (Destatis), [2020c](#)). Es gibt keine gültigen Angaben zu der Anzahl der Menschen mit afrikanischem Migrationshintergrund, die im Bereich „Land- und Forstwirtschaft“ arbeiten.



⁸ 3.551 Befragte haben Angaben zu ihrer beruflichen Situation gemacht. Die Analyse bezieht sich auf diese Personen. Mehrfachantworten waren möglich. In ca. 11 % aller Fälle wurden Mehrfachangaben gemacht.

⁹ Die Auswertung dieser Daten wurde seitens des Statistischen Bundesamts anders als im Afrozensus wie folgt ausgeführt: Vollzeit (37–98 Stunden); Teilzeit (1–24 Stunden); Ohne Angabe.

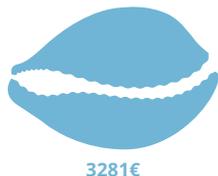
¹⁰ 2.978 Befragte haben Angaben zu ihrem Berufsbereich gemacht. Die Analyse bezieht sich auf diese Personen. Mehrfachantworten waren möglich. In ca. 12 % aller Fälle wurden Mehrfachangaben gemacht.

Durchschnittliches Haushaltsnettoeinkommen

Deutschland Gesamtbevölkerung (2020)



Afrozensus-Befragte (2020) n = 3512

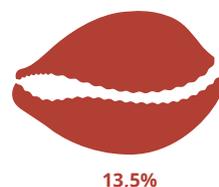
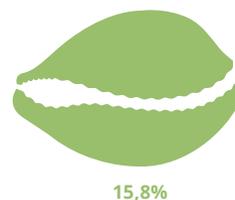
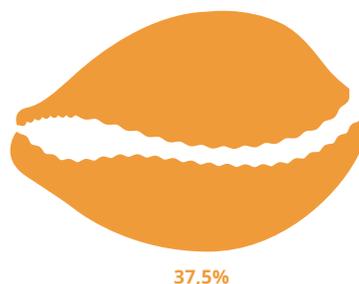
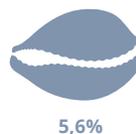
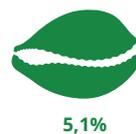
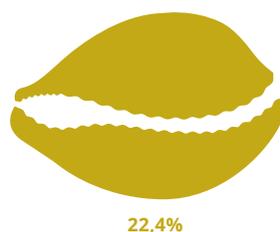


Personen mit afrikanischem
Migrationshintergrund (2020)



Nettoäquivalenzeinkommen

Afrozensus-Befragte (2020) n = 1399



Einkommen

Bezüglich des Einkommens übersetzen sich die höheren Bildungsabschlüsse in ein höheres durchschnittliches Haushaltsnettoeinkommen [G] der Afrozensus-Befragten, allerdings nur gegenüber Menschen mit afrikanischem Migrationshintergrund. Während Afrozensus-Befragten durchschnittlich pro Monat 3281 Euro an Haushaltsnettoeinkommen zur Verfügung stehen, sind dies bei Menschen mit afrikanischem Migrationshintergrund mit 949 Euro weniger pro Monat, also durchschnittlich 2332 Euro Haushaltsnettoeinkommen. Verglichen mit dem bundesweiten durchschnittlichen Haushaltsnettoeinkommen von 3580 Euro monatlich liegt das Haushaltsnettoeinkommen der Afrozensus-Befragten 299 Euro darunter (Statistisches Bundesamt (Destatis), 2020c, 2021c). Laut unseren Berechnungen des Äquivalenzeinkommens⁶ [G] auf Basis der OECD-Skala besitzt der größte Teil (37,5 %) der Afrozensus-Befragten insgesamt ein „mittleres Einkommen“. Ca. ein Drittel (33,1 %) gilt als „arm“, „armutsgefährdet“ oder „einkommensarm“. Etwas weniger als ein Drittel der Befragten (29,3 %) besitzt ein „hohes Einkommen“ oder ist „einkommensreich“.

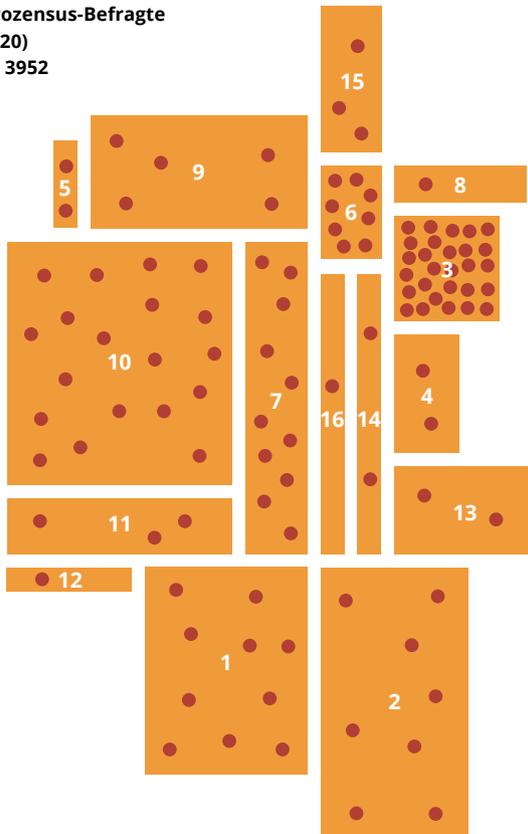


(→ Quellen, S. 77)

Abb. 7: Einkommen

⁶ Die Berechnung des Äquivalenzeinkommens erfolgte auf Basis des Haushaltsnettoeinkommens und zwei weiteren Variablen: die Anzahl der im Haushalt lebenden Erwachsenen und Kinder. Befragte mussten gültige Angaben zu allen drei Fragen machen, um bei der Berechnung des Äquivalenzeinkommens berücksichtigt zu werden. Die Berechnung erfolgte auf Basis des Medians des Datensatzes unserer Stichprobe

**Afrozensus-Befragte
(2020)
n = 3952**



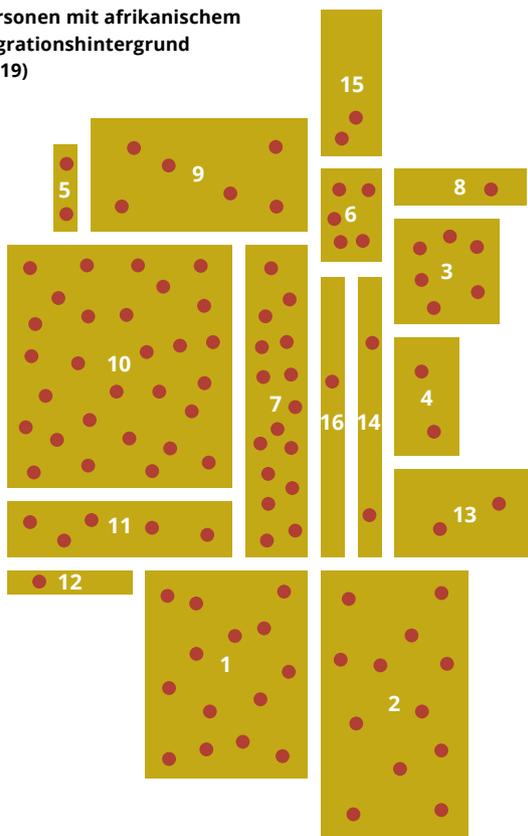
Wohnort

Bezogen auf den Wohnort leben die meisten Afrozensus-Befragten (27,5 %) in Berlin, gefolgt von NRW (20,4 %) und Hessen (10,8 %). Fast 7 von 10 Befragten (68,5 %) wohnen in den alten Bundesländern (ohne Berlin) und nur ca. 4 % wohnt in den neuen Bundesländern.

Etwa gleich viele Afrozensus-Befragte wie Menschen mit afrikanischem Migrationshintergrund wohnen in den neuen Bundesländern (ohne Berlin) (4,0 % im Vergleich zu 4,7 %), obwohl insgesamt in Deutschland 15,1 % der Bevölkerung in den neuen Bundesländern wohnt.

Afrozensus-Befragte leben deutlich häufiger in Berlin als Menschen mit afrikanischem Migrationshintergrund und als die Gesamtbevölkerung in Deutschland (27,5 % im Vergleich zu 5,7 % bzw. 4,4 %). Etwa neun von zehn Personen (89,6 %) mit afrikanischem Migrationshintergrund wohnen in den alten Bundesländern, jedoch nur ca. sieben von zehn Afrozensus-Befragten (68,5 %). 8 von 10 Personen (80,5 %) der Gesamtbevölkerung in Deutschland wohnen in den alten Bundesländern (Statistisches Bundesamt (Destatis), [2020c](#), [2020b](#)).

**Personen mit afrikanischem
Migrationshintergrund
(2019)**



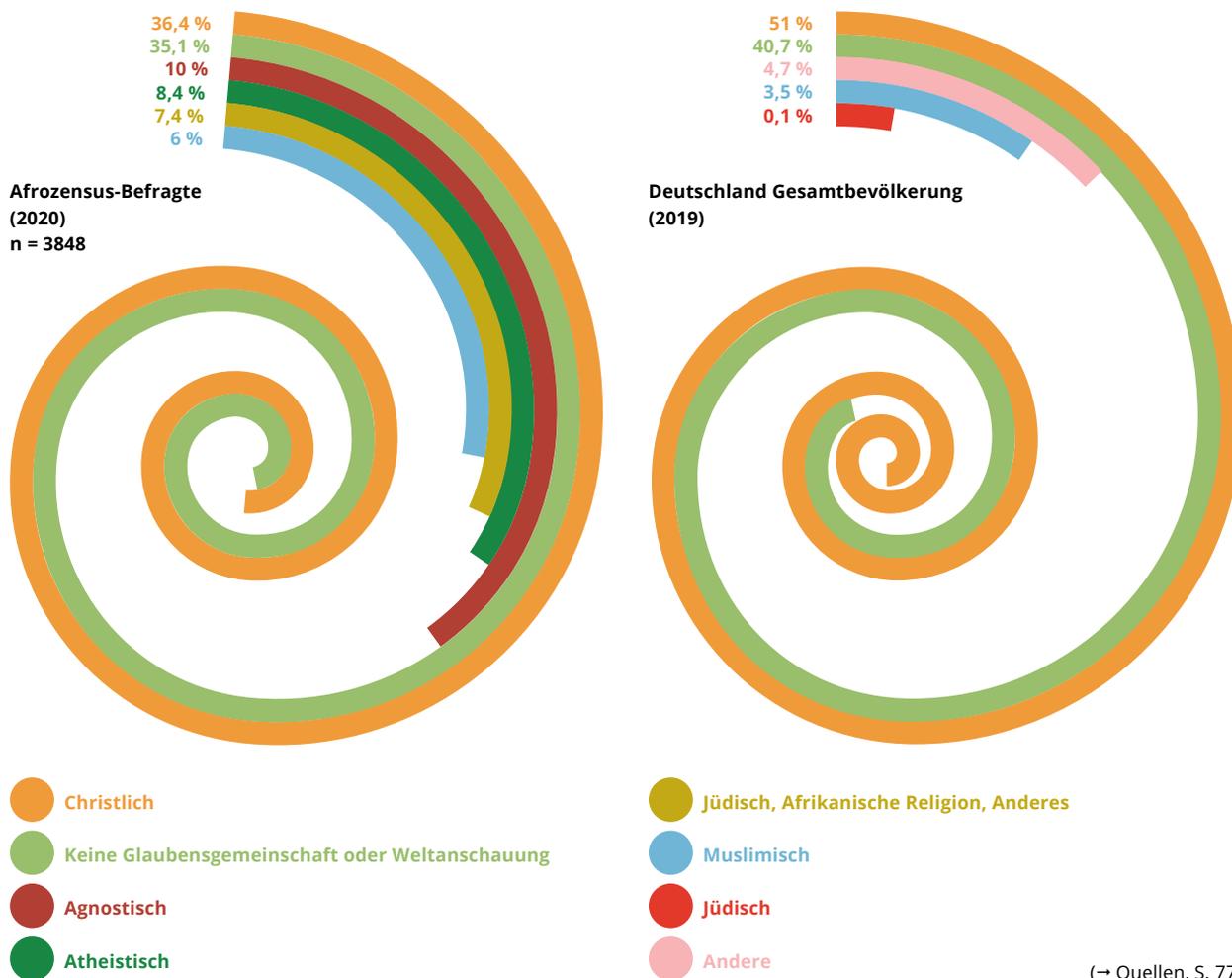
Bezüglich der Stadt-Land-Verteilung leben die meisten Afrozensus-Befragten (n = 3963) in Großstädten (80,1 %). Das sind 48,3 Prozentpunkte mehr als die Gesamtbevölkerung in Deutschland, die 2017 in Großstädten lebte. In Klein- und Mittelstädten wohnten über die Hälfte der deutschen Bevölkerung (57,9 %), während nur 17,1 % der Afrozensus-Befragten angeben in Mittel- und Kleinstädten zu wohnen. Nur 2,9 % der Befragten leben in einer Landgemeinde. Insgesamt wohnte in Deutschland 2017 jede zehnte Person (10,3 %) in Landgemeinden (Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung, [2020](#)).

Afrozensus-Befragte	Personen mit afrikanischem Migrationshintergrund
1 Baden-Württemberg 9,7 %	1 Baden-Württemberg 13,8 %
2 Bayern 8,9 %	2 Bayern 10,7 %
3 Berlin 27,5 %	3 Berlin 5,7 %
4 Brandenburg 0,7 %	4 Brandenburg 0,8 %
5 Bremen 1,3 %	5 Bremen 1,7 %
6 Hamburg 8,1 %	6 Hamburg 5,2 %
7 Hessen 10,8 %	7 Hessen 16,1 %
8 Meck-Pomm. 0,2 %	8 Meck-Pomm. 0 %
9 Niedersachsen 4,5 %	9 Niedersachsen 5,5 %
10 NRW 20,4 %	10 NRW 28,9 %
11 Rheinland-Pfalz 2,8 %	12 Rheinland-Pfalz 4,8 %
12 Saarland 0,4 %	13 Saarland 0,4 %
13 Sachsen 2 %	14 Sachsen 2 %
14 Sachsen-Anhalt 0,7 %	15 Sachsen-Anhalt 0,7 %
15 Schleswig-Holstein 1,6 %	16 Schleswig-Holstein 1,6 %
16 Thüringen 0,5 %	17 Thüringen 0,5 %

Abb. 8: Wohnort

(→ Quellen, S. 77)

Abb. 9: Glaube



(→ Quellen, S. 77)

Glaube

Mehr als die Hälfte (51,0 %) der deutschen Bevölkerung waren im Jahr 2020 laut der Forschungsgruppe Weltanschauungen in Deutschland christlich (evangelisch oder katholisch) (Forschungsgruppe Weltanschauungen in Deutschland, 2021). Diese Zahlen beruhen auf Daten, die den Kirchen von den staatlichen Melderegistern übermittelt werden. Im Afrozensus gibt etwas mehr als ein Drittel der Befragten (36,4 %) an, sich als Teil einer christlichen Glaubensgemeinschaft zu verstehen.⁷ Sechs Prozent der Afrozensus-Befragten geben an, muslimisch zu sein. Die Forschungsgruppe Weltanschauungen in Deutschland (2021) schätzt für 2020 den Anteil konfessionsgebundener muslimischer Menschen in Deutschland auf 3,5 %. 0,1 % der Gesamtbevölkerung

in Deutschland sind jüdischen Glaubens (Statistisches Bundesamt (Destatis), 2020d). Aus Datenschutzgründen wurden Menschen jüdischen Glaubens, Angehörige einer afrikanischen Religion und „andere“ Angaben im Afrozensus zusammengefasst: 7,4 % der Befragten gaben an, einer oder mehrere dieser Glaubensgemeinschaften anzugehören. Insgesamt sind mehr als die Hälfte (53,5 %) der Afrozensus-Befragten agnostisch [G] (10,0 %) und/oder atheistisch [G] (8,4 %) oder ordnen sich keiner Glaubensgemeinschaft/Weltanschauung zu (35,1 %). Für die deutsche Gesamtbevölkerung liegt die Schätzung für Menschen ohne Religionszugehörigkeit bei ca. 40,7 % (Forschungsgruppe Weltanschauungen in Deutschland, 2021). Für die Glaubenszugehörigkeiten von Menschen mit afrikanischem Migrationshintergrund sind aktuell keine Daten verfügbar.

7 Mehrfachantworten waren möglich, außer es wurde ausdrücklich angegeben, keiner Glaubensgemeinschaft oder Weltanschauung anzugehören. Jedoch geben bei dieser Frage nur sehr wenige Personen Mehrfachzugehörigkeiten an (ca. 3 % aller Fälle). Eine mögliche Erklärung dafür könnte sein, dass die meisten aufgeführten Glaubensgemeinschaften monotheistisch sind.

Beeinträchtigung, Behinderung und Schwerbehinderung

11,7 % der Afrozensus-Befragten geben an eine oder mehrere Beeinträchtigungen zu besitzen, durch die ihre gesellschaftliche Teilhabe behindert wird. Sowohl Menschen mit Behinderung als auch Menschen mit Schwerbehinderung sind im Afrozensus im Vergleich zur Gesamtbevölkerung in Deutschland unterrepräsentiert: 3,3 % der Afrozensus-Befragten geben an eine amtlich festgestellte Behinderung zu besitzen

und 1,3 % der Befragten ist schwerbehindert. 2019 betrug in der Gesamtbevölkerung Deutschlands der Anteil von Menschen mit Behinderung, die in Privathaushalten leben, ca. 13 % und der Anteil von Menschen mit Schwerbehinderung 9,5 % (Statistisches Bundesamt (Destatis), 2020e, 2021d). Unter Menschen mit afrikanischem Migrationshintergrund beträgt der Anteil von Menschen mit Behinderung 4,3 % und Menschen mit Schwerbehinderung 3,2 % (Statistisches Bundesamt (Destatis), 2021f).

Abb. 10: Beeinträchtigung, Behinderung & Schwerbehinderung

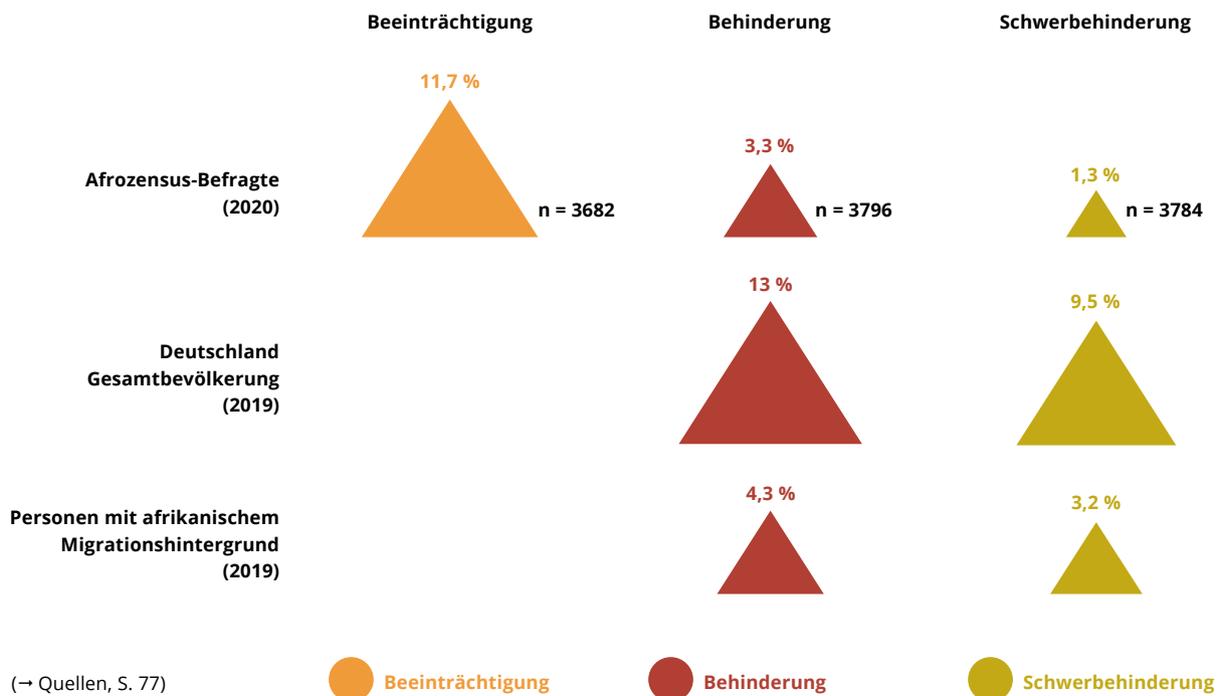
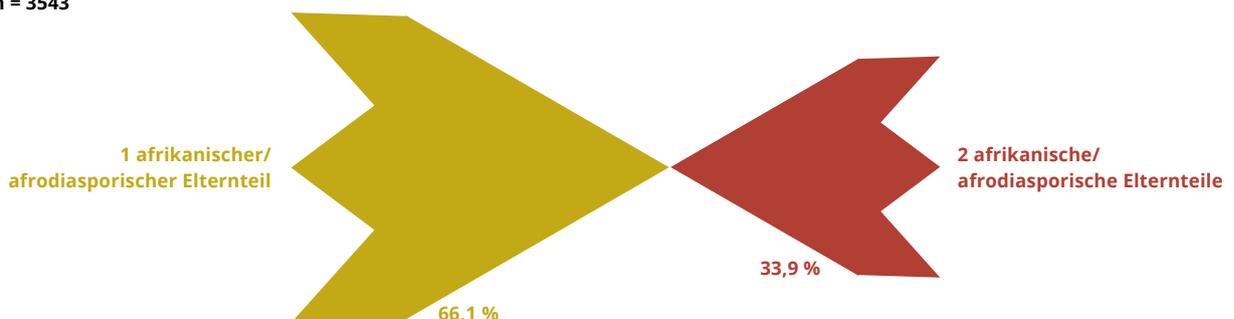


Abb. 11: Afrikanische/afrodiasporische Elternteile

Befragte im Afrozensus 2020
n = 3543



(→ Quellen, S. 77)

Geografische und familiäre Bezüge

Afrozensus-Befragte wurden zum großen Teil in Deutschland geboren (71,0 %), gefolgt von den USA (2,8 %), Nigeria (2,0 %), Ghana (1,9 %) und Kenia (1,6 %) (Abb. 12 → Anhang 3). Da Daten zum Geburtsland vom Statistischen Bundesamt nicht vollständig erhoben werden, gibt es hierzu keinen Vergleichsdaten aus der Gesamtbevölkerung in Deutschland oder zu Menschen mit afrikanischem Migrationshintergrund. Abgesehen von ihren Geburtsländern geben Afrozensus-Befragte eine Vielzahl familiärer Bezüge (Eltern und Großeltern) in verschiedene Länder auf dem afrikanischen Kontinent und der Afrodiaspora an. Die häufigsten Bezüge auf dem afrikanischen Kontinent finden sich nach Ghana, Nigeria, Eritrea, der demokratischen Republik Kongo, Äthiopien, Togo und Kamerun. Die häufigsten Bezüge in der Afrodiaspora finden sich zu den USA, nach Polen, Jamaika, Großbritannien, Frankreich, Kuba und Brasilien (Abb. 13). Ein Drittel der Befragten (33,9 %) besitzt zwei afrikanische/afrodiasporische Elternteile während zwei Drittel (66,1 %) ein afrikanisches/afrodiasporisches Elternteil besitzen (Abb. 11). Einen sogenannten Migrationshintergrund haben knapp drei Viertel der Befragten (73,2 %). In der Gesamtbevölkerung Deutschlands sind es etwas mehr als ein Viertel (26,8 %) (Statistisches Bundesamt (Destatis), [2020c](#)). Neun von zehn Befragten (92,3 %) besitzen die deutsche oder eine EU-Staatsangehörigkeit. Fast jede sechste Person (15,5 %) berichtet von einer eigenen oder familiären Fluchtgeschichte (Abb. 14).



**Afrozensus-Befragte
(2020)**
n = 3974

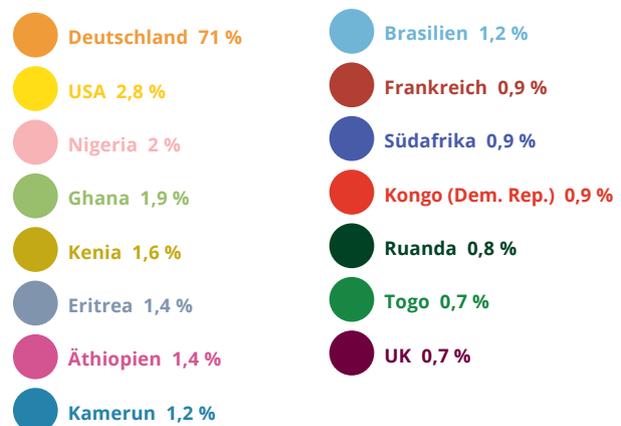
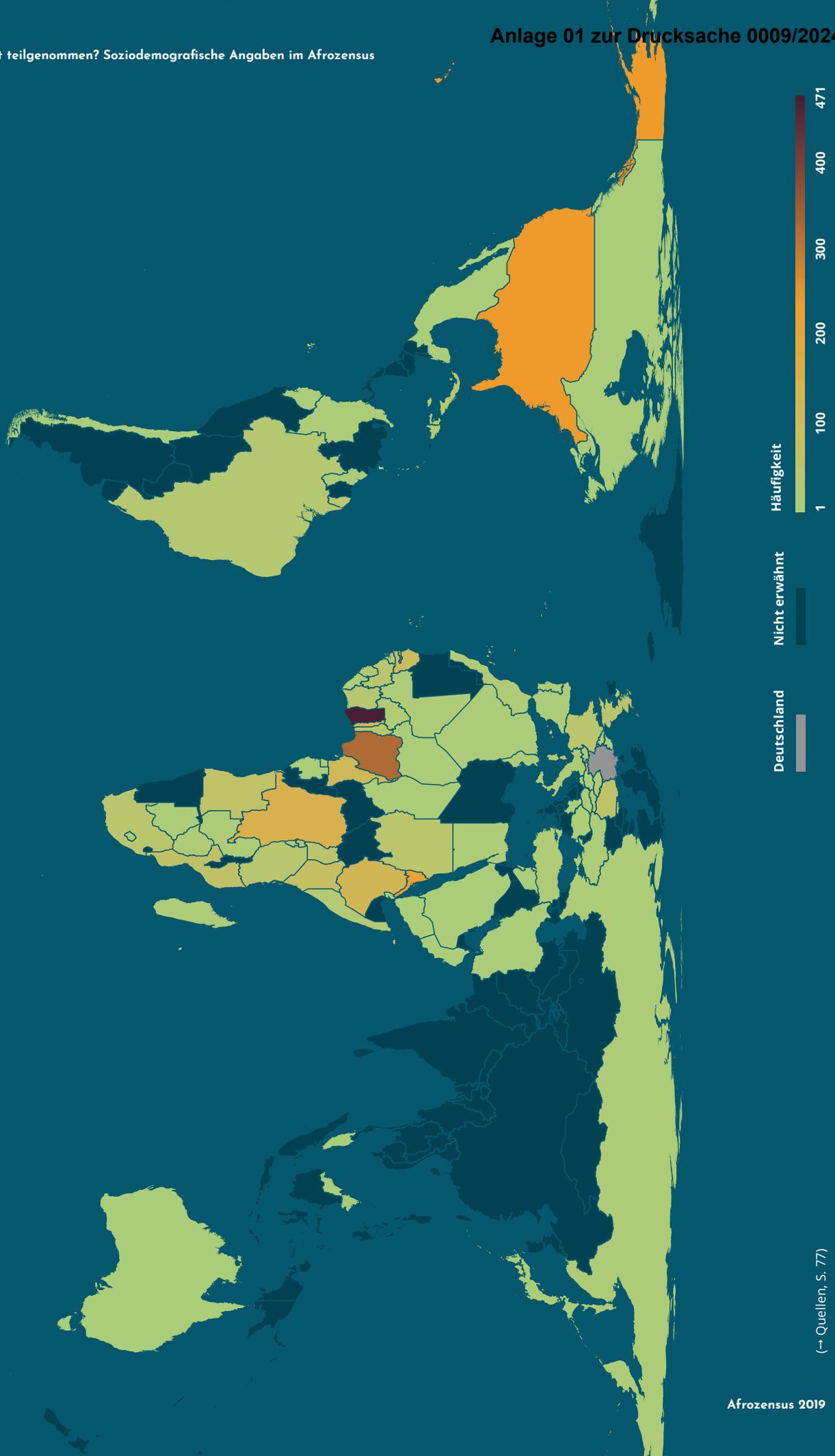


Abb. 12: Geburtsland

(→ Quellen, S. 77)

Abb. 13: Geografische Bezüge

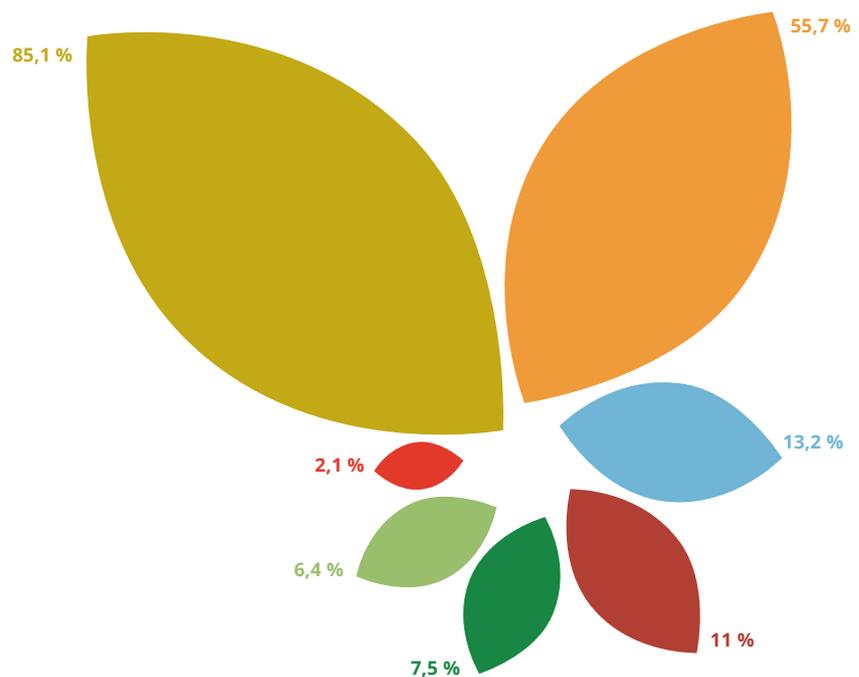
n = 2728



(→ Quellen, S. 77)

- Ich besitze die deutsche Staatsbürgerschaft.
- Mindestens ein Elternteil ist nach 1955 aus einem anderen Land auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugewandert, wurde eingebürgert oder hat eine nichtdeutsche Staatsangehörigkeit.
- Mindestens ein Elternteil oder Großelternanteil ist als Schutzsuchende*r unter Berufung auf humanitäre Gründe nach Deutschland geflohen.
- Ich selbst bin nach 1955 aus einem anderen Land auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugewandert, wurde eingebürgert oder habe eine nichtdeutsche Staatsangehörigkeit.
- Mindestens ein Großelternanteil ist nach 1955 aus einem anderen Land auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugewandert, wurde eingebürgert oder hat eine nichtdeutsche Staatsangehörigkeit.
- Nichts davon trifft zu.
- Ich selbst bin als Schutzsuchende*r unter Berufung auf humanitäre Gründe nach Deutschland geflohen.
- Kein Migrationshintergrund
- Migrationshintergrund

Afrozensus-Befragte
(2020)
n = 3956



Deutschland Gesamt

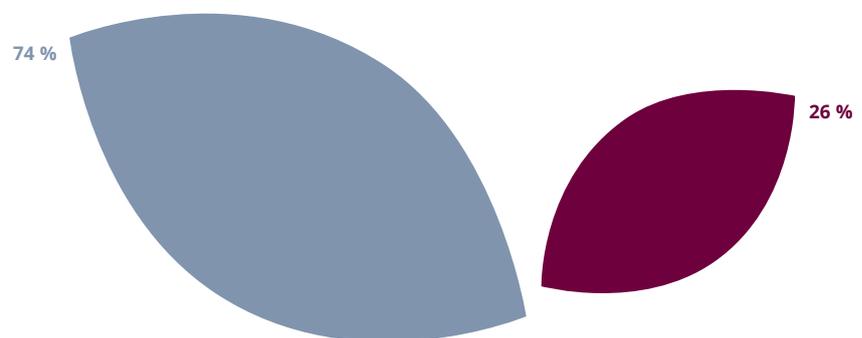


Abb. 14: Migrationserfahrungen

Datenquellen der Infografiken: **Abb. 3 Alter:** eigene Berechnungen, Statistisches Bundesamt (Destatis) (2020c, 2021b) | **Abb. 4 Geschlechteridentität(en) & sexuelle Orientierung:** eigene Berechnungen, DIE ZEIT et al. (2016), Stadt Köln (2019) Statistisches Bundesamt (Destatis) (2020c, 2021a) | **Abb. 5 Bildung:** eigene Berechnungen, Statistisches Bundesamt (Destatis) (2020a, 2020c) **Abb. 6 Sprache:** eigene Berechnungen | **Abb. 7 Einkommen:** eigene Berechnungen, Statistisches Bundesamt (Destatis) (2020c, 2021c) | **Abb. 8 Wohnort:** eigene Berechnungen, Statistisches Bundesamt (Destatis) (2020b, 2020c) | **Abb. 9 Glaube:** eigene Berechnungen, Forschungsgruppe Weltanschauungen in Deutschland (2021), Statistisches Bundesamt (Destatis) (2020d) **Abb. 10 Beeinträchtigung, Behinderung & Schwerbehinderung:** eigene Berechnungen, Statistisches Bundesamt (Destatis) (2020e, 2021d) | **Abb. 11 Afrikanische/afrodiasporische Elternteile:** eigene Berechnungen | **Abb. 12 Geburtsland:** eigene Berechnungen | **Abb. 13 Geografische Bezüge:** eigene Berechnungen | **Abb. 14 Migrationserfahrungen.:** eigene Berechnungen



5.

Gesellschaftliches Engagement und Unterstützung ins Ausland

Im folgenden Kapitel stellen wir die Ergebnisse der Fragen zum gesellschaftlichen Engagement und zur Unterstützung ins Ausland vor. Der Fragekomplex bestand – je nach Filterführung bzw. je nach bejahendem Antwortverhalten der Befragten – aus vier bis sechzehn Fragen und hatte zum Ziel, das Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen sichtbar zu machen.

Obwohl gesellschaftlichem Engagement im Allgemeinen in Deutschland ein hoher positiver Stellenwert zukommt, z. B. im Hinblick auf den sozialen Zusammenhalt, gibt es auch in neueren Studien wie bspw. dem Freiwilligensurvey (Simonson et al., 2019) oder der Studie des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration (Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR-Forschungsbereich), 2020) keine spezifischen Daten zu dem Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland. Dort wird jeweils lediglich der Migrationshintergrund erhoben. Diese Leerstelle schließt der Afrozensus und gibt dabei erstmals differenziert Auskunft über den Bereich des freiwilligen Engagements¹, die Art der Tätigkeit, die Dauer und die Folgen des Ehrenamtes auf das Berufsleben von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen.

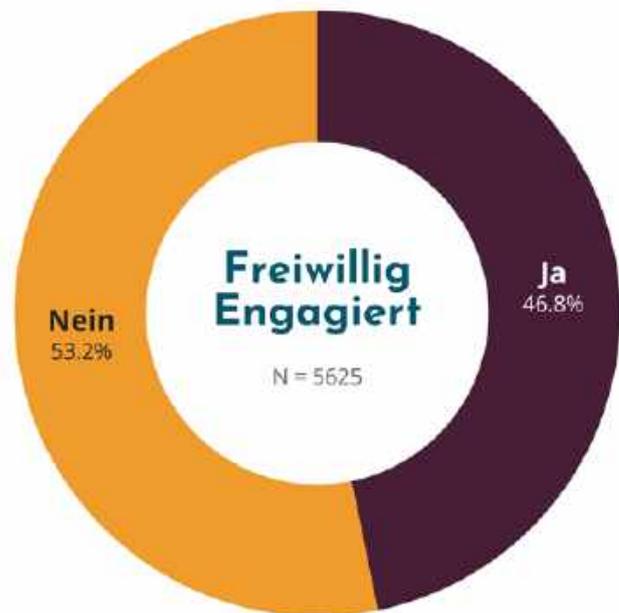
Der Afrozensus richtet den Blick aber auch auf Remittances bzw. finanzielle Rücküberweisungen und materielle Unterstützung und Aktivitäten im Ausland und untersucht afrodiasporische Bezüge durch folgende Fragestellungen: Wie oft und vor allem wie werden Verwandte, Bekannte und/oder Projekte im Ausland unterstützt? Wofür wird die Unterstützung vor Ort verwendet (z. B. Bildung, Gesundheit) und werden die Befragten selbst von Verwandten oder Bekannten im Ausland unterstützt?

Freiwilliges Engagement

Fast die Hälfte der Befragten (46,8 % von n = 5626) hat angegeben, dass sie in den letzten 12 Monaten in inländischen „Vereinen, Initiativen, Projekten und/oder Selbsthilfegruppen“ freiwillig engagiert waren (→ Abb. 15). Von diesen haben 45 % (von n = 2374) angegeben, sich in gleich zwei oder drei Bereichen ehrenamtlich zu engagieren. Insgesamt liegt die Engagementquote im Afrozensus-Sample damit höher (7,1 Prozentpunkte) als in der aktuellen repräsentativen Bevölkerungsbefragung des Deutschen Freiwilligensurveys 2019 (39,7 %)².

Abb. 15: Engagementquote: Anteil der (in den letzten zwölf Monaten) freiwillig Engagierten in inländischen Vereinen, Initiativen, Projekten, und/oder Selbsthilfegruppen (n = 5625)

Lesebeispiel: Knapp die Hälfte (46,8 %) von 5626 Afrozensus-Befragten gibt an, sich in den letzten zwölf Monaten freiwillig engagiert zu haben.



Auch unterscheidet sich die Engagementquote von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund zwischen dem Freiwilligensurvey und unserer Studie: Laut Freiwilligensurvey engagieren sich Personen mit Migrationshintergrund³ zu geringeren Anteilen (27 % bzw. wenn sie in Deutschland geboren und die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen 38,7 %) als Personen ohne Migrationshintergrund (44,4 %). In der Afrozensus-Erhebung hingegen liegt die Engagementquote bei Befragten mit Migrationshintergrund bei 50,1 % (von n = 2667) und damit über der Quote von Afrozensus-Befragten ohne Migrationshintergrund (45,8 % von n = 977).

In Hinblick auf das Engagement von geflüchteten Personen als Teilgruppe ermöglicht der Afrozensus

¹ Als freiwillig Engagierte werden Personen bezeichnet, die freiwillig und unentgeltlich (d. h. unbezahlt oder gegen eine geringe Aufwandsentschädigung) bei einer Organisation oder Initiative, einem Netzwerk oder Verein arbeiten und Aufgaben ausüben.

² An dieser Stelle ist anzumerken, dass wir, wie in → Kapitel 3 dargestellt, zur Erreichung der Zielgruppe mit 15 Schwarzen Organisationen kooperiert haben. Diese Form der Stichprobenziehung hat vermutlich einen Einfluss auf die Engagementquote. Gleichzeitig hat die umfangreiche mediale Berichterstattung während der Laufzeit des Afrozensus vermutlich dazu geführt, dass gerade auch Personen außerhalb dieser Organisationsnetzwerke an der Befragung teilgenommen haben. Der Effekt auf die Engagementquote kann somit nicht abschließend abgeschätzt werden.

differenzierte Einblicke auf die Ergebnisse des Freiwilligensurveys: Während der Freiwilligensurvey eine Engagementquote von 12 % für Personen mit Fluchterfahrung verzeichnet, liegt die Engagementquote von Befragten mit eigener und/oder familiärer Fluchterfahrung in unserem Sample bei 60,3 % (von n = 569) und damit deutlich höher als bei Befragten ohne Fluchterfahrung im Sample (46,9 % von n = 3075). Dies ist ein deutlicher Hinweis darauf, auch bei Migrations- und Fluchterfahrung noch einmal differenzierter in die unterschiedlichen Communities zu schauen und auch über Kontexte der Erhebung (*Wer fragt wen was und wie?*) zu reflektieren.

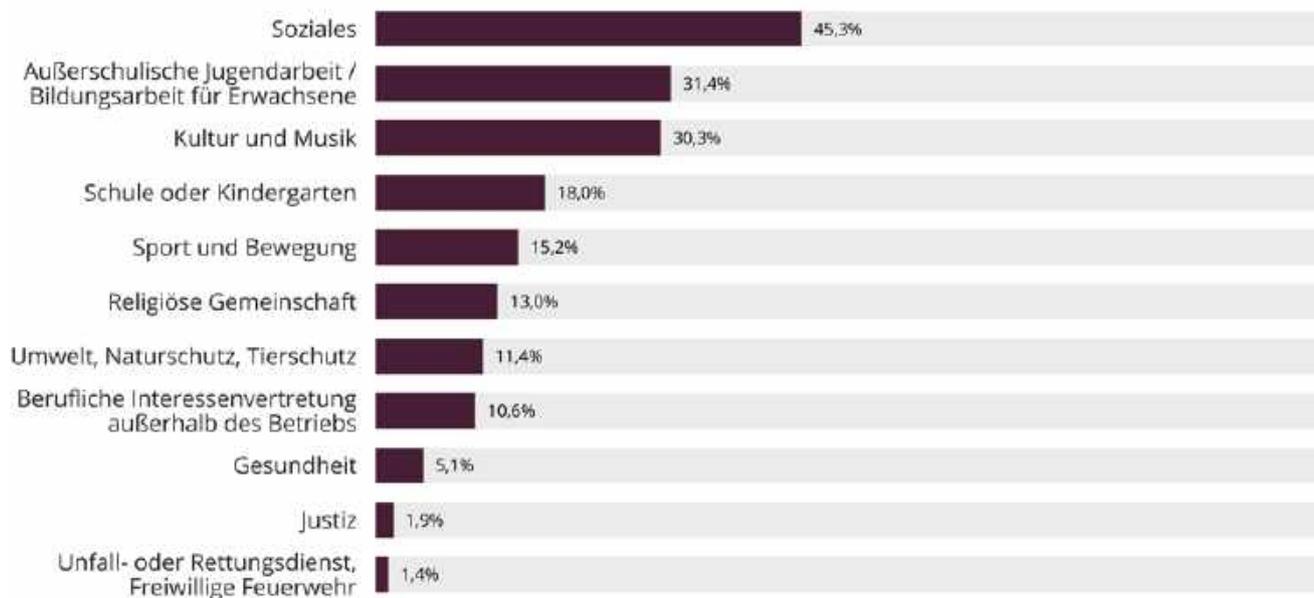
Unterschiedliche Zugänge, Ressourcen und (An-)Bindungen müssen jedoch auch innerhalb der Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Communities differenziert betrachtet werden: Für den Afrozensus zeigt sich an, dass tendenziell deprivilegierte Befragte im Vergleich zu Befragten, die gesellschaftlich tendenziell privilegiert sind überdurchschnittlich engagiert sind: Im Hinblick auf Geschlechteridentität(en) engagieren sich bspw. trans*, inter*, nicht-binäre (TIN* [G]) Befragte deutlich stärker (71,4 % von n = 126) als

Cis-Frauen [G] (48,7 % von n = 2722) oder Cis-Männer [G] (46,3 % von n = 1016). Auch Befragte mit Beeinträchtigung (62,4 % von n = 417) engagieren sich deutlich häufiger als Befragte ohne Beeinträchtigung (47,5 % von n = 3197). Zudem engagieren sich Befragte mit niedrigem Einkommen (54 % von n = 457) häufiger als Befragte mit hohem Einkommen (44,0 % von n = 405), LSBAQ-Befragte (54,3 % von n = 726) engagieren sich häufiger als heterosexuelle Befragte (46,5 % von n = 2871) und Befragte mit zwei afrikanischen/afrodiasporischen Elternteilen (51,5 % von n = 1177) engagieren sich häufiger als Befragte mit einem afrikanischen/afrodiasporischen Elternteil (47,7 % von n = 2293).⁴

Aus den qualitativen Ergebnissen des Afrozensus lässt sich als Erklärung für die insgesamt überdurchschnittlich hohen Engagementquoten insbesondere von deprivilegierten Personen – auf die unsere Zahlen hinweisen – anführen, dass Freiwilligenarbeit innerhalb der Communities auch als Solidaritäts-, Vernetzungs- und Schutzraum verstanden und auch so genutzt wird. Ein solches Verständnis von Freiwilligenarbeit geht damit über das klassische ehrenamtliche Engagement hinaus und wird auch als Teil der Communi-

Abb. 16: Bereiche des freiwilligen Engagements (in den letzten zwölf Monaten) (n = 2374, Mehrfachantworten möglich)

Lesebeispiel: Fast die Hälfte (45,3 %) von 2374 Afrozensus-Befragten, die sich freiwillig engagieren, gibt an, sich in den letzten zwölf Monaten unter anderem im Bereich „Soziales“ engagiert zu haben.

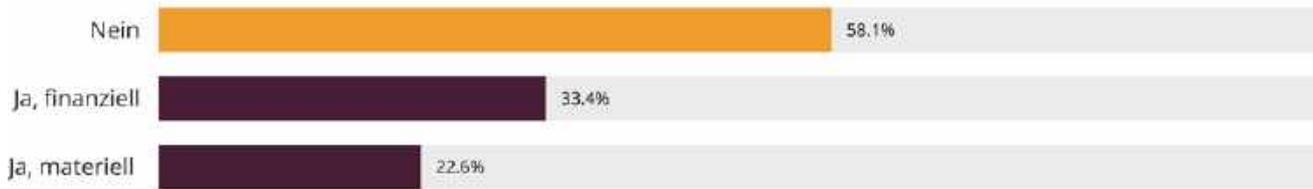


³ In der Definition des Deutschen Freiwilligensurveys (2019) wird zur Operationalisierung des Migrationshintergrundes auch das Geburtsland sowie das Jahr des Zuzugs nach Deutschland mit einbezogen. Damit wird das Konzept des Migrationshintergrundes im Deutschen Freiwilligensurvey weiter gefasst als im Afrozensus (→ Kapitel 4).

⁴ Die aufgeführten Unterschiede der Teilgruppenvergleiche sind signifikant [G] ($p \leq 0,1$ Zweistichproben-t-Test), siehe Anhang 4.

Abb. 17: Anteil der Personen, die aktiv Verwandte und/oder Bekannte im Ausland unterstützen (n = 5521, Mehrfachantworten möglich)

Lebebeispiel: Fast ein Viertel (22,6 %) von 5521 Afrozensus-Befragten gibt an, aktiv Verwandte und/oder Bekannte im Ausland durch materielle Zuwendungen zu unterstützen.



ties-Care-Praxis betrachtet. Wie wir in den Erläuterungen zum Umgang mit Diskriminierungserfahrungen im Rahmen der Gesundheitsversorgung vertiefend beschrieben haben (→ [Kapitel 6.2](#)), sind Communities-Strukturen von Selbstorganisationen für die Förderung von Resilienzen und Empowermentarbeit wichtig. Diese sind kollektive Ermächtigungs- und Reflexionsräume und schaffen Ressourcen und Zugänge für Schwarze Menschen, sich mit Ausschlüssen und Deprivilegierung auseinanderzusetzen sowie ihre Erfahrungen und Handlungsstrategien zu teilen.

Ausmaß und Bereiche des freiwilligen Engagements

Freiwilliges Engagement bietet nicht nur Solidaritäts-, Vernetzungs- und Schutzräume, sondern kostet auch Zeit sowie finanzielle, materielle und emotionale Ressourcen. Die Befragten, die sich in den letzten zwölf Monaten engagiert haben, haben durchschnittlich vier Stunden pro Woche in ehrenamtliche Aufgaben oder Arbeiten investiert. Neben dem zeitlichen Aufwand haben wir die Befragten auch nach dem Bereich ihres Engagements gefragt (Mehrfachantworten waren möglich → Abb. 16). Demnach haben 45,3 % der Befragten (n = 2374) angegeben im Bereich „Soziales“ (z. B. Wohlfahrtsverband, Nachbarschaftshilfe) aktiv gewesen zu sein. Des Weiteren wurden von 29,2 % der Befragten „außerschulische Jugendarbeit / Bildungsarbeit für Erwachsene“ (z. B. Durchführung von Bildungsveranstaltungen) sowie von 28,2 % der Befragten „Kultur und Musik“ (z. B. Chor, Theatergruppe) angegeben.

Die am häufigsten genannten Tätigkeiten, welche die Befragten in den Bereichen ihres Engagements durchgeführt haben reichen von „Organisation und Durchführung von Veranstaltungen“ (53,4 % von n = 2511) über den Bereich „Politischer Aktivismus“ (32,9 %) zu „Vernetzungsarbeit“ (32 %) und/oder „Empowermentarbeit“ (31,7 %). Neben Empowermentarbeit, die das

Kernstück einer Communities-Care-Praxis bildet, hat fast ein Viertel der Befragten (24,3 %) „persönliche Hilfeleistung“ als freiwillige Tätigkeit angegeben.

Sowohl „Empowermentarbeit“ als auch „persönliche Hilfeleistung“ wurden signifikant häufiger von TIN* Befragten (n = 88) ausgeübt als von Cis-Frauen (n = 1290) und Cis-Männern (n = 456): 43,2 % der TIN* Befragten geben im Vergleich zu 33,3 % der Cis-Frauen und 27,0 % der Cis-Männer an, „Empowermentarbeit“ zu machen; 35,2 % der TIN* Befragten geben im Vergleich zu 23,2 % der Cis-Frauen und 25,0 % der Cis-Männer an, „persönliche Hilfeleistung“ im Rahmen ihres freiwilligen Engagements zu geben. Andere Aufgaben und Tätigkeiten, die TIN* Befragte häufiger im Rahmen ihres freiwilligen Engagements übernehmen, sind unter anderem „politischer Aktivismus“ (65,9 % der TIN* Befragten im Vergleich zu 33,3 % der Cis-Frauen und 30,7 % der Cis-Männer), „Vernetzungsarbeit“ (51,1 % der TIN* Befragten im Vergleich zu 31,6 % der Cis-Frauen und 31,8 % der Cis-Männer) und „politische Bildungsarbeit“ (45,5 % der TIN* Befragten im Vergleich zu 30,8 % der Cis-Frauen und 29,6 % der Cis-Männer). Zwischen Cis-Männern und Cis-Frauen stellen wir in der Teilgruppenanalyse bezüglich „Geschlechteridentität(en)“ in zwei von 18 Aufgaben- und Tätigkeitsbereichen signifikante Unterschiede in den Angaben fest: Während Cis-Frauen (33,3 % von n = 1290) signifikant häufiger angeben, „Empowermentarbeit“ im Rahmen ihres freiwilligen Engagements zu leisten als Cis-Männer (27,0 % von n = 456), geben Cis-Männer (14,5 %) signifikant häufiger an, „Vorstandsarbeit“ zu machen als Cis-Frauen (9,5 %).⁵

Unterstützung von Verwandten und Bekannten im Ausland

Betrachten wir die aktive Unterstützung von Verwandten und/oder Bekannten im Ausland, so unterstützen 33,4 % der Befragten (n = 5521) diese unter anderem finanziell, 22,6 % unter anderem materiell und 58,1 %

der Befragten unterstützt weder finanziell noch materiell Personen im Ausland (Mehrfachantworten möglich). Es gibt keine signifikanten Unterschiede in der Unterstützung von Verwandten und/oder Bekannten zwischen Befragten mit unterschiedlich hohen Bildungsabschlüssen. Auch für Befragte unterschiedlicher Einkommensklassen sind die Unterschiede in den Angaben bezüglich der finanziellen Unterstützung von Verwandten und/oder Bekannten im Ausland nicht signifikant. Befragte mit niedrigem Einkommen leisten zwar signifikant häufiger materielle Unterstützung an Verwandte und/oder Bekannte im Ausland als Befragte mit hohem Einkommen, jedoch ist der Unterschied mit unter 3 Prozentpunkten sehr gering.

Deutliche signifikante Unterschiede in der Teilgruppenanalyse liegen zwischen Befragten mit einem afrikanischen/afrodiasporischen Elternteil und Befragten mit zwei afrikanischen/afrodiasporischen Elternteilen vor. Letztere geben signifikant häufiger an, Verwandte und/oder Bekannte im Ausland sowohl materiell als auch finanziell zu unterstützen: 46,6 % der Befragten mit zwei afrikanischen/afrodiasporischen Elternteilen (n = 1167) geben im Vergleich zu 19,5 % der Befragten mit einem afrikanischen/afrodiasporischen Elternteil (n = 2270) an, finanziell Verwandte und/oder Bekannte im Ausland zu unterstützen; 33,5 % der Befragten mit zwei afrikanischen/afrodiasporischen Elternteilen geben im Vergleich zu 14,9 % der Befragten mit einem afrikanischen/afrodiasporischen Elternteil an, materiell Verwandte und/oder Bekannte im Ausland zu unterstützen.⁶

Im Durchschnitt wird die monatliche finanzielle Unterstützung von den Befragten auf 500 Euro und die materielle auf 200 Euro geschätzt. Allerdings müssen wir diese Ergebnisse vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie vorsichtig interpretieren. Denn wie wir in → [Kapitel 6.5](#) zeigen werden, stimmten zum Zeitpunkt der Umfrage (Juli – September 2020) 22 % der Befragten (von n = 3942) der Aussage zu, als Schwarze, afrikanische und/oder afrodiasporische Person besonders von den wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise betroffen zu sein. Es kann also durchaus sein, dass es zu einem Rückgang der Unterstützung aufgrund der Corona-Pandemie gekommen ist. Unabhängig davon, wie hoch die Unterstützung ist, zeigt sich, dass 41,2 % der Befragten (von n = 2191) 1-3 Personen (inklusive Kinder) aktiv unterstützen. Fast ein Viertel der Befragten (24,1 %) unterstützt sogar 6-10 Personen.

Projekte im Ausland werden von 64,4 % der Befragten (n = 5402) weder aktiv, noch finanziell unterstützt, während sie von mehr als einem Drittel der Befragten (35,6 %) unterstützt werden. Mehr als ein Viertel der Befragten (26,7 %) leistet unter anderem finanzielle Unterstützung. 7,3 % der Befragten unterstützt Projekte im Ausland unter anderem durch ehrenamtliche Arbeit in Deutschland. Fast ebenso viele (6,4 %) leisten unter anderem materielle Unterstützung und 4,6 % der Befragten unterstützen durch unter anderem ehrenamtliche Arbeit vor Ort (Mehrfachantworten möglich). Am häufigsten fließt die Unterstützung in die Bereiche Bildung (65,5 % von n = 512), Gesundheit (56,9 %) und Wohnen (28,3 %). Nur 4,6 % der Befragten (n = 5515) erfahren finanzielle Unterstützung aus dem Ausland.

Zusammenfassung

Zusammenfassend zeigt sich, dass die Befragten im Vergleich zur Gesamtbevölkerung in Bevölkerungsbefragungen wie dem Freiwilligen survey überdurchschnittlich engagiert sind. Außerdem lässt sich festhalten, dass dieses Engagement vor allem von Personen getragen und gestaltet wird, die gesellschaftliche Deprivilegierung erfahren und trotzdem mehrheitlich in zwei bis drei Bereichen engagiert sind. Eine Erklärung für dieses Engagement ist, dass die Freiwilligenarbeit in Schwarzen Communities über das klassische Verständnis von Ehrenamt hinausgeht und in Community Care mündet, welches zwar auch finanzielle, materielle und emotionale Ressourcen fordert, aber gleichzeitig auch als Solidaritäts-, Schutz- und Vernetzungsraum erfahren werden kann.

In unserer Befragung wurde zur besseren Vergleichbarkeit mit repräsentativen Studien das freiwillige Engagement in den Mittelpunkt gerückt. Gleichwohl wird es der Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Lebensrealität nicht gerecht, ein so verkürztes konzeptionelles Verständnis zu Grunde zu legen. Denn freiwilliges Engagement findet häufig schon in den eigenen vier Wänden statt und bindet oftmals nicht nur eine Person, sondern mehrere Personen im Haushalt. Dies können Tätigkeiten wie Übersetzungen, Beratungen in Beziehungs- und Erziehungsangelegenheiten oder das Teilen von institutionellem Wissen (Schulsystem, Behörden und vieles mehr) sein. Darauf deuten auch die Angaben in den offenen Feldern hin.

⁵ Für die Signifikanzen siehe Anhang 5.

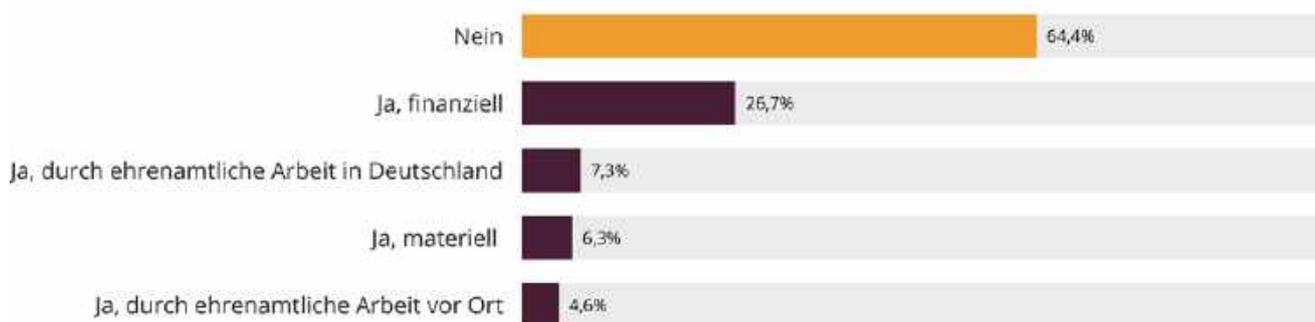
⁶ Für die Signifikanzen siehe Anhang 6.

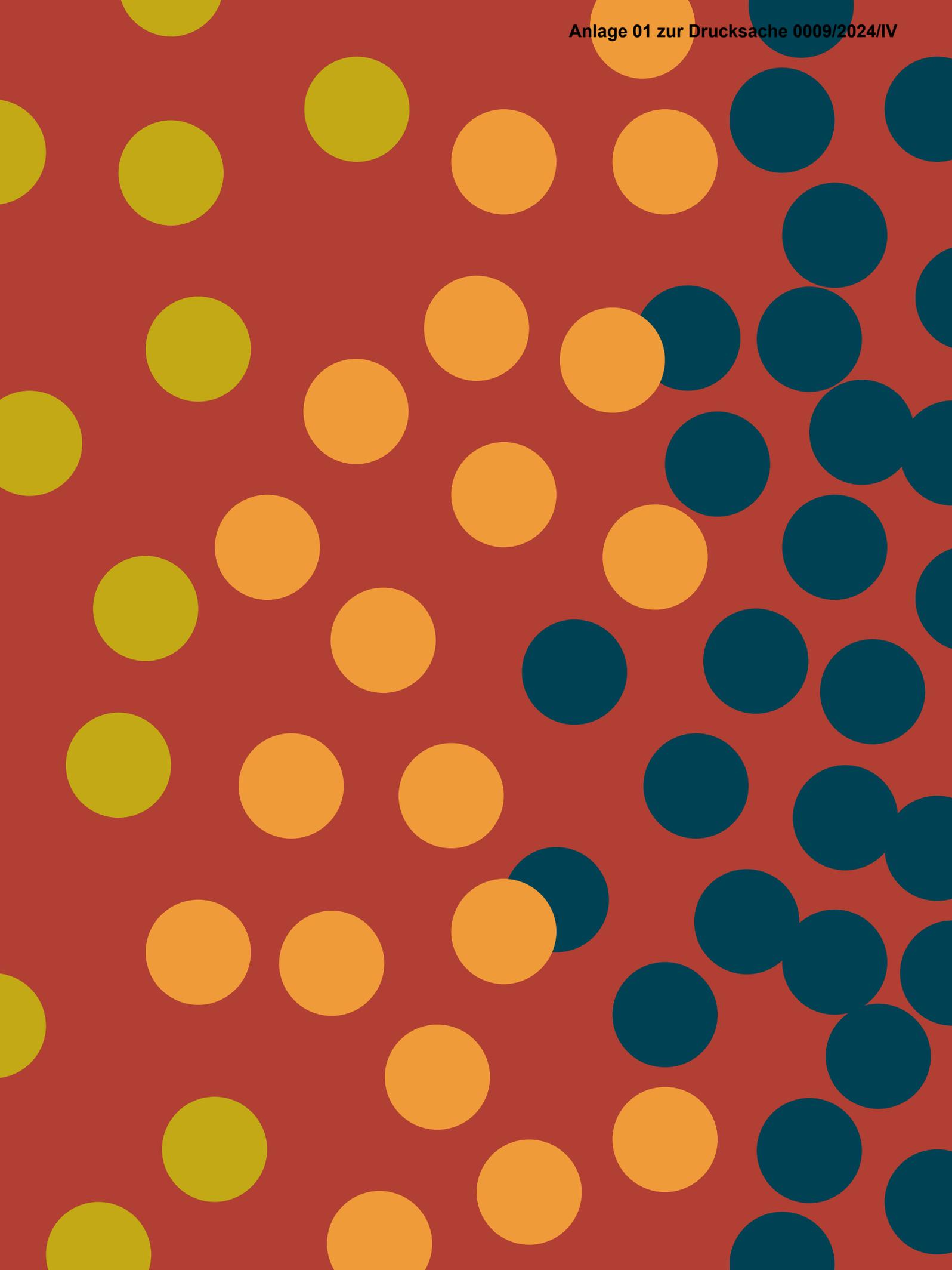
Es bedarf in jedem Fall noch weiterer Forschung, um die Motivation als auch das Verständnis von freiwilligem Engagement kontextspezifisch zu erfassen. Gleiches gilt auch für das freiwillige Engagement im Ausland: Unsere ersten Ergebnisse offenbaren afro-diasporische Bezüge, die sich auch durch finanzielle Unterstützung von Verwandten, Bekannten und Projekten im Ausland ausdrücken. Diese Bezüge sind bei der ersten Generation besonders stark zu beobachten und in Bezug auf finanzielle Unterstützung noch weitestgehend unidirektional (also von Deutschland ins

Ausland und nicht aus dem Ausland nach Deutschland). Unbeantwortet bleibt jedoch die Frage, in welche Länder die Unterstützung fließt und welche Form und Stärke die Solidaritäts- und Netzwerkstrukturen haben. Auch wäre eine Überprüfung unserer Daten im Hinblick auf die finanzielle und materielle Unterstützung im Ausland nach der Corona-Pandemie sinnvoll, um die Auswirkungen der Pandemie auf die Remittances zu überprüfen. Diesen und weiteren Fragen könnte sich der Afrozensus 2.0 widmen.

Abb. 18: Anteil der Personen, die Projekte im Ausland unterstützen (n = 5402, Mehrfachantworten möglich)

Lesebeispiel: Mehr als ein Drittel (35,6 %) von 5402 Afrozensus-Befragten gibt an, aktiv Projekte im Ausland zu unterstützen. 7,3 % der Befragten unterstützt Projekte im Ausland unter anderem durch ehrenamtliche Arbeit in Deutschland.





6.

Schwarze Erfahrungen: Diskriminierung, Resilienz und Empowerment

In den folgenden Kapiteln stellen wir die Ergebnisse der Fragen zu Diskriminierungserfahrungen Schwarzer, afrikanischer und afrodiaporischer Menschen in Deutschland vor. Wir haben erhoben, wie häufig die Afrozensus-Befragten in unterschiedlichen Lebensbereichen Diskriminierung erlebt haben, welche Auswirkungen diskriminierende Erfahrungen auf die Befragten haben, aber auch welche Strategien und Resilienzen sie im Umgang damit entwickelt haben. Dabei geht es sowohl um Diskriminierung im Allgemeinen als auch um Anti-Schwarzen Rassismus (ASR) im Spezifischen.

Wir gehen davon aus, dass ASR (→ [Definition Kapitel 2, S. 39](#)) immer intersektional [G], also in Überschneidungen mit anderen Diskriminierungsformen betrachtet werden muss, um die Lebensrealitäten Schwarzer, afrikanischer und afrodiaporischer Menschen erfassen zu können. Das Verständnis von Diskriminierung, das unserer Forschung zugrunde liegt und welches wir den Afrozensus-Teilnehmenden im Rahmen der Befragung als Definition angeboten haben, ist folgendes:

„Diskriminierung bedeutet, dass eine Person schlechter behandelt wird als andere Menschen, ohne dass es dafür eine sachliche Rechtfertigung gibt. Die Person wird dann z. B. in Bezug auf ihr Alter, Geschlecht, Religion, ‘Rasse’ / ‘ethnische Herkunft’, Beeinträchtigung/Behinderung oder sexuellen Orientierung/Identität benachteiligt. Diskriminierung kann auf sehr unterschiedliche Weise ausgeübt werden, etwa durch Beleidigung, Ausgrenzung, sexuelle Belästigung bis hin zu Gewalt. Es handelt sich aber auch um Diskriminierung, wenn Menschen z. B. durch angeblich neutrale Regeln und Gesetze benachteiligt werden, auch wenn dies ungewollt geschieht.“

Der Afrozensus bietet für vierzehn Lebensbereiche und zu Erfahrungen sowie zum Umgang mit Diskriminierung im Allgemeinen in diesem Umfang bisher einmalige quantitative Ergebnisse für das Diskriminierungserleben Schwarzer, afrikanischer und afrodiaporischer Menschen in Deutschland. Im Rahmen der qualitativen Forschung konnten die Muster von ASR vertieft herausgearbeitet werden (→ [Kap 6.2](#), [6.3](#) und [6.4](#)). Kernelemente des ASR (→ [Kapitel 2](#)) wie auch die spezifische Diskriminierungsdynamik und Wirkungen im deutschen Kontext wurden in den Fokusgruppen bestätigt. Im Ganzen ergibt sich so ein Bild der Kernbestandteile von ASR in Deutschland, das im folgenden Kapitel nachgezeichnet wird.

6.1 Diskriminierungserfahrungen in 14 Lebensbereichen

Um die Diskriminierungserfahrungen Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland zu erfassen haben wir diese bezogen auf vierzehn Lebensbereiche abgefragt (→ Abb. 22). Zusätzlich konnten die Befragten in einer weiteren Frage Angaben zu 42 für Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen geläufige, teils alltägliche Diskriminierungssituationen Angaben machen.¹ Die quantitativen Angaben zu Diskriminierungserfahrungen in unterschiedlichen Lebensbereichen konnten durch zahlreiche Angaben aus den offenen Antworten zu Diskriminierungssituationen bestätigt werden. Ausgewählte anonymisierte Zitate von Afrozensus-Befragten illustrieren die Ergebnisse der quantitativen Befragung.

Zunächst sollten die Befragten angeben, mit welchen Bereichen sie in den letzten zwei Jahren Kontakt hatten. Nur wenn sie angegeben haben, Kontakt zu einem bestimmten Bereich gehabt zu haben, wurden die Befragten im zweiten Schritt gefragt, ob bzw. wie häufig sie in diesen Bereichen Diskriminierung erlebt haben. Sie konnten zwischen „nie“, „selten“, „manchmal“, „oft“ und „sehr häufig“ auswählen.²

Nur wenn die Befragten angegeben haben, in einem Bereich Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben (also eine Ausprägung außer „nie“ gewählt haben), wurden sie im Folgenden zu ihrer Einschätzung gefragt, in Bezug auf welche Merkmale sie diskriminiert wurden (Mehrfachantworten waren möglich). Die Merkmale setzen sich aus solchen zusammen, die durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) [G] geschützt sind („rassistische Gründe“ / „ethnische Herkunft“, „Ge-

schlecht“, „sexuelle Orientierung / Identität“, „Religion/ Weltanschauung“, „Behinderung“, „Alter“) und zusätzlichen Merkmalen, die (noch) nicht explizit durch das AGG geschützt sind (z. B. „sozialer Status/soziale Herkunft“, „Beeinträchtigung“, „alleinerziehend“, „Körpergewicht“). Die Liste bestand aus 22 Merkmalen und war nicht abschließend. Die Befragten konnten unter „Andere, und zwar“ weitere Merkmale angeben, bezüglich derer sie diskriminiert wurden.

Die Befragten des Afrozensus konnten außerdem in einer Frage beantworten, wie häufig nach ihrer Einschätzung Diskriminierung in unterschiedlichen Lebensbereichen grundsätzlich stattfindet. *Nur wenn* die Befragten angegeben haben, dass es in einem Bereich zu Diskriminierung kommt, konnten sie angeben, ob sie diesen Bereich persönlich aus Angst vor Diskriminierung in den letzten zwei Jahren gemieden haben.

1 Die Situationsbeschreibungen sind durch eine Abfrage unter Freiwilligen und Mitarbeitenden von EOTO entstanden. Die Frage bestand aus zwei Sets mit je 23 Aussagen zu diskriminierenden Situationen. Die Befragten erhielten zufällig zugeteilt entweder Set 1 oder Set 2. Von diesen 23 Aussagen kamen vier aufgrund ihrer erhöhten Relevanz für die Schwarzen Communities jeweils in beiden Sets vor. Für die Analyse waren „keine Angaben“ und die Antwortkategorie „trifft nicht zu“ ausgenommen. Gesamttabelle der Ergebnisse siehe Anhang 12: Diskriminierungssituationen.

2 Die Frage zum Kontakt zu einzelnen Bereichen war den Fragen zu möglichen Diskriminierungserfahrungen in den jeweiligen Bereichen vorangestellt. Damit sollte sichergestellt werden, dass die Angabe „nie“ tatsächlich ausschließlich all jene Befragten erfasst, die im gewählten Bereich keine Diskriminierung erfahren haben, und nicht jene, die nur deshalb keine Diskriminierung erfahren haben, weil sie keinen Kontakt zum Bereich hatten und/oder diesen sogar aktiv gemieden haben. Beispielsweise macht es nur Sinn nach Diskriminierungserfahrungen im Wohnungssektor zu fragen, wenn die Person auf der Suche nach einer Wohnung war.

3 Für die Analyse wurden die Ausprägungen „sehr häufig“, „oft“, „manchmal“ und „selten“ zur Ausprägung „ja“ (Diskriminierung kommt vor) zusammengefasst und der Ausprägung „nein“ (es kommt „nie“ zu Diskriminierung) gegenübergestellt.

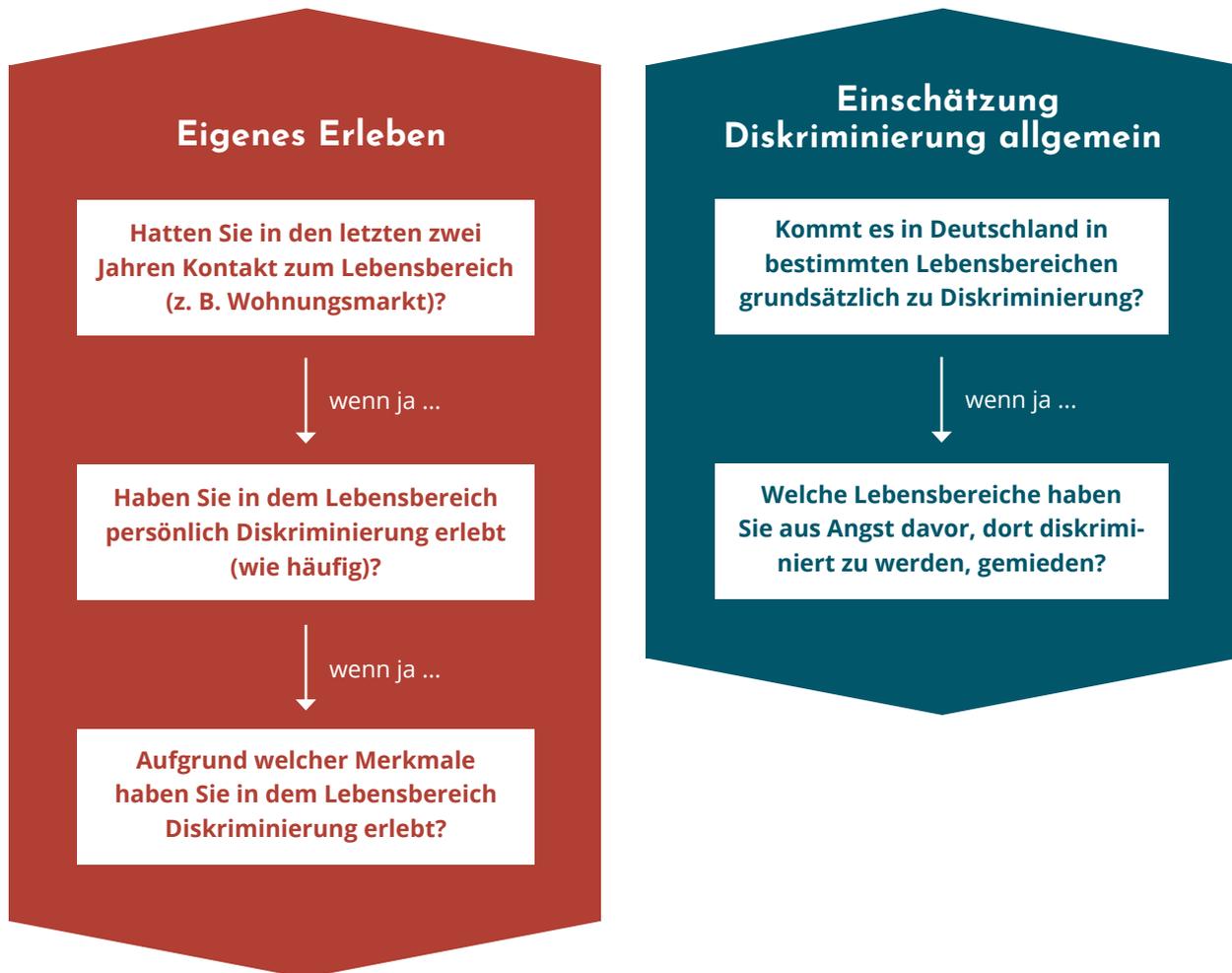


Abb. 19: Übersicht zur Filterführung im Fragebogenteil zu Diskriminierungserfahrungen

Aufgrund der oben beschriebenen Filterführung der Fragen („nur wenn“), der Freiwilligkeit im Antwortverhalten sowie den jeweils zugrundeliegenden unterschiedlichen Fragetypen, variieren die Fallzahlen innerhalb und zwischen den Frageblöcken (zum besseren Verständnis, wie sich im Afrozensus die Berechnungsgrundlagen zusammensetzen → Kapitel 3, Abb. x).

Wie schätzen die Afrozensus-Befragten grundsätzlich die Häufigkeit von Diskriminierung in unterschiedlichen Lebensbereichen ein und welche Bereiche haben sie in den letzten zwei Jahren aus Angst vor Diskriminierung gemieden?

Sieht man zunächst von eigenen Diskriminierungserfahrungen ab, ist die Einschätzung der meisten Befragten, dass Diskriminierung in einem Lebensbereich

grundsätzlich stattfindet, für alle Lebensbereiche sehr hoch (→ Abb. 20). Für jeden Lebensbereich geben mind. 96,6 % der Befragten an, dass sie annehmen, dass dort Diskriminierung stattfindet.³

Fast die Hälfte (45,7 %) der Befragten, die einschätzen, dass es grundsätzlich (unabhängig von ihren eigenen Diskriminierungserfahrungen) bei der Polizei zu Diskriminierung kommt, geben zugleich an, in den letzten zwei Jahren den Kontakt zur „**Polizei**“ aus Angst vor Diskriminierung **gemieden** zu haben. Fast ein Viertel der Befragten (22,5 %) gibt an, den Lebensbereich „**Öffentlichkeit und Freizeit**“ in den letzten 24 Monaten aktiv gemieden zu haben. Genauso viele Befragte (22,5 %) haben in den letzten zwei Jahren den Lebensbereich „**Sicherheitspersonal**“ gemieden. Mehr als ein Fünftel der Befragten (21,4 %) vermuten nicht nur grundsätzlich Diskriminierung auf „**Ämtern und Behörden**“, sondern haben diese in den letzten zwei Jahren auch gemieden. Fast derselbe Anteil der Befragten

(21,2 %) schätzt grundsätzlich ein, dass Diskriminierung im Kontakt mit dem **„Wohnungsmarkt“** stattfindet, und gibt zugleich an, diesen Lebensbereich in den letzten 24 Monaten aktiv gemieden zu haben.

Einen Bereich aus Angst vor Diskriminierung zu vermeiden, nennt man auch **antizipierte Diskriminierung**. Diese verstärkt Ungleichheitsverhältnisse, selbst wenn die eigentliche Diskriminierung aufgrund der Vermeidung gar nicht stattfinden konnte. Sie führt dazu, dass Menschen darauf verzichten, öffentliche Orte aufzusuchen (z. B. Diskotheken) oder Ressourcen in Anspruch zu nehmen (gesundheitliche Versorgung durch eine*n Ärzt*in, eine neue Wohnung suchen etc.). Dies kann wiederum erhebliche Folgen für das Leben der Betroffenen haben, da diesen dadurch Zugangs- und Teilhabechancen verwehrt werden (Baumann et al., 2018).

Zu welchen Lebensbereichen hatten die Befragten in den letzten zwei Jahren Kontakt und in welchen Lebensbereichen berichten die Befragten persönlich von Diskriminierung?

Auf die Frage, zu welchen Bereichen die Befragten in den letzten zwei Jahren **Kontakt** hatten (n = 5426, Mehrfachantworten möglich), geben die meisten Befragten **„Öffentlichkeit und Freizeit“** (90,5 %), **„Geschäfte und Dienstleistungen“** (84,9 %), **„Privatleben“** (84,8 %) und **„Arbeitsleben“** (79,0 %) an. Dies ist nicht verwunderlich, da es sich um Bereiche handelt, mit denen die meisten Menschen aufgrund des täglichen Bedarfs und der Existenzsicherung regelmäßig Kontakt haben (müssen). Sie stehen im Gegensatz zu Lebensbereichen, mit denen Menschen für gewöhnlich eher punktuell Kontakt haben, wie „Kunst und Kultur“ (58,9 %), „Ämter und Behörden“ (58,1 %) oder dem „Wohnungsmarkt“ (46,8 %). Am seltensten hatten die Befragten Kontakt zu den Lebensbereichen „Justiz“ (11,5 %), „Polizei“ (32,1 %) und „Sicherheitspersonal“ (32,9 %).

Wenn sie zu einem Bereich Kontakt hatten, geben die meisten Befragten eigene Diskriminierungserfahrungen in den folgenden Bereichen an⁵: **„Öffentlichkeit und Freizeit“** (93,2 %), **„Medien und Internet“** (85,5 %), **„Geschäfte und Dienstleistungen“** (85,1 %) sowie im **„Arbeitsleben“** (84,7 %). Die Angabe „sehr

Abb. 20: Einschätzung der Häufigkeit von Diskriminierung nach Lebensbereichen unabhängig von eigenen Diskriminierungserfahrungen

Lesebeispiel: Fast 3 von 10 (29,4 %) von 4376 Befragten schätzen ein, dass es unabhängig von ihren eigenen Diskriminierungserfahrungen grundsätzlich „oft“ im Bereich „Ämter und Behörden“ zu Diskriminierung kommt.

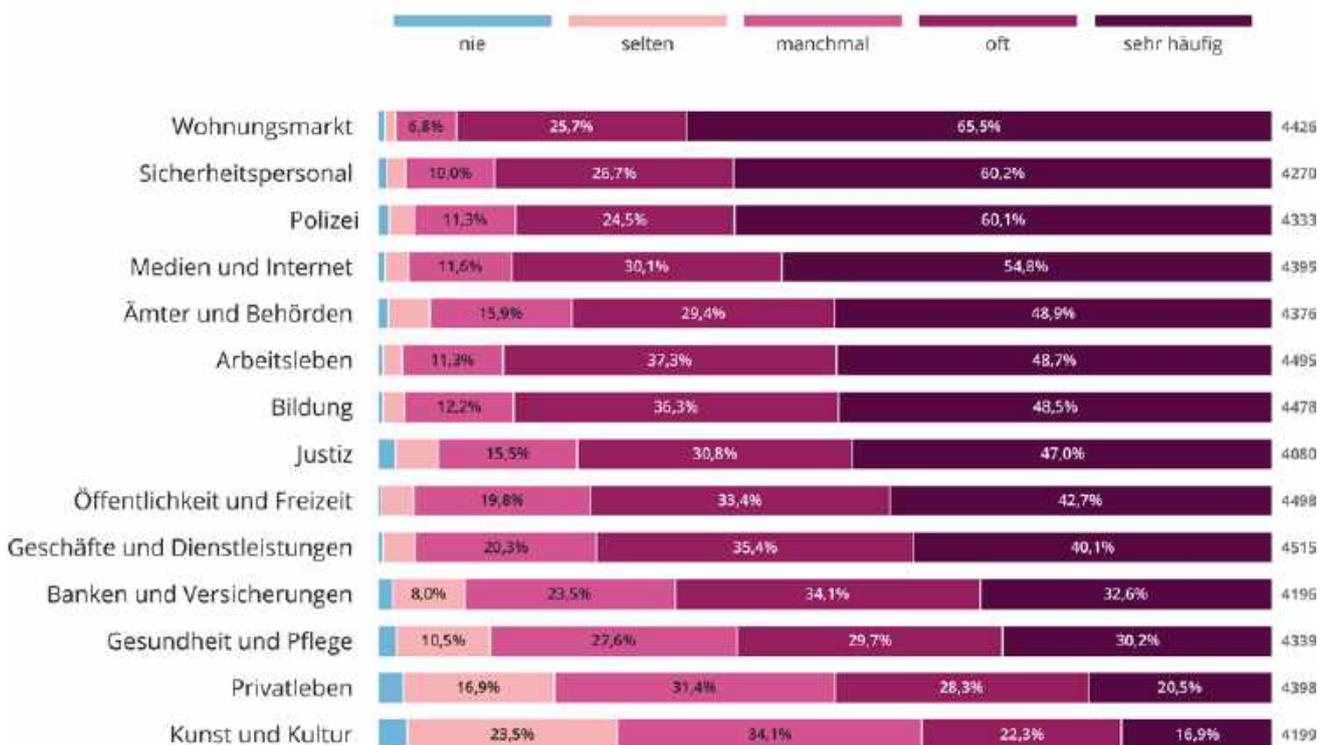
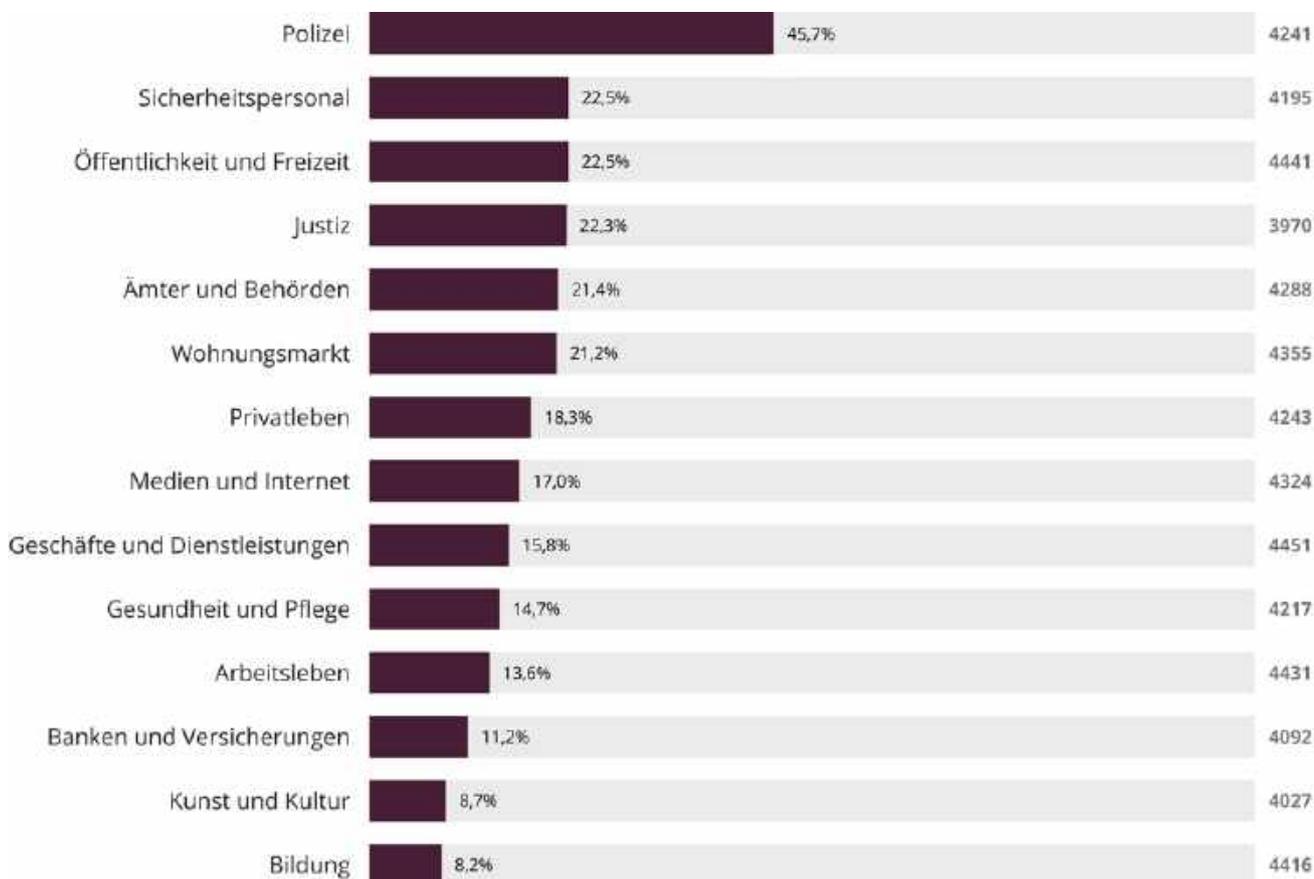


Abb. 21: Relative Anteile der Afrozensus-Befragten, die aus Angst vor Diskriminierung in den letzten zwei Jahren Lebensbereiche gemieden haben (Mehrfachantworten möglich⁴)

Lesebeispiel: Fast jede siebte Person (13,6 %) von 4431 Afrozensus-Befragten, die einschätzt, dass es grundsätzlich im Bereich „Arbeitsleben“ zu Diskriminierung kommt, gibt an, diesen Bereich in den letzten zwei Jahren aus Angst vor Diskriminierung gemieden zu haben.



häufig mit Bezug auf Diskriminierungserfahrungen machen die meisten Befragten in folgenden Bereichen: **„Medien und Internet“** (24,4 %), **„Wohnungsmarkt“** (17,5 %), **„Polizei“** (16,2 %) und **„Öffentlichkeit und Freizeit“** (13,6 %). Prinzipiell gibt in allen Lebensbereichen ein hoher Anteil der Befragten an, in den letzten zwei Jahren dort diskriminiert worden zu sein. Selbst im Bereich „Banken und Versicherungen“, für den am wenigsten von Diskriminierung berichtet wird, gibt immer noch fast jede zweite Person (46,8 %) an, in den letzten zwei Jahren dort Diskriminierung erlebt zu haben. In der bevölkerungsrepräsentativen Befragung im Auftrag der ADS zu Diskriminierungs-

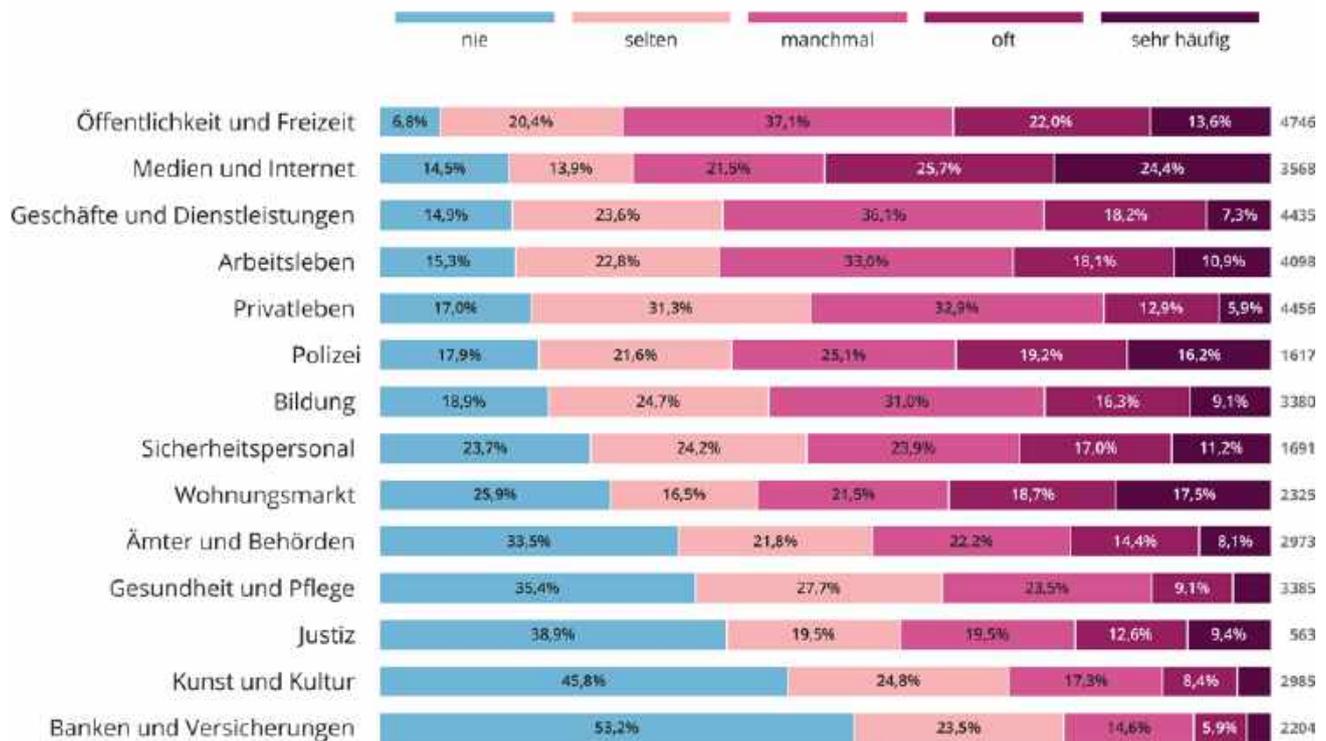
erfahrungen in Deutschland sind es ebenfalls die Lebensbereiche „Arbeitsleben“, „Öffentlichkeit und Freizeit“ und „Geschäfte und Dienstleistungen“, in denen die meisten Befragten von erlebter Diskriminierung berichten (Beigang et al., 2017). Sowohl in der Studie der ADS als auch im Afrozensus berichten die Befragten, dass sie besonders häufig auf dem „Wohnungsmarkt“ diskriminiert werden. Für Afrozensus-Befragte spielen darüber hinaus jedoch auch die Lebensbereiche „Medien und Internet“ und die „Polizei“ eine wichtigere Rolle als bei bevölkerungsrepräsentativen Befragungen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2018; Beigang et al., 2017).

4 Bei dieser Multiple Choice Fragebatterie gibt es unterschiedliche Fallzahlen pro Lebensbereich. Dies hängt damit zusammen, dass den Befragten nur die Lebensbereiche zur Auswahl gestellt wurden, zu denen sie in der vorangegangenen Frage eingeschätzt haben, dass es dort grundsätzlich zu Diskriminierung kommt. Dadurch haben verschiedene Befragte verschieden viele Optionen angezeigt bekommen.

5 Für die Analyse wurden die Ausprägungen „sehr häufig“, „oft“, „manchmal“ und „selten“ zur Ausprägung „ja“ (Diskriminierung erlebt) zusammengefasst und der Ausprägung „nein“ („nie“ Diskriminierung erlebt) gegenübergestellt.

Abb. 22: Relative Häufigkeit von eigenen Diskriminierungserfahrungen der Afrozensus-Befragten nach Lebensbereichen

Lesbeispiel: Mehr als ein Viertel (25,7 %) von 3568 Afrozensus-Befragten, die in den letzten zwei Jahren Kontakt zum Lebensbereich „Medien und Internet“ hatten, gibt an, dort „oft“ diskriminiert worden zu sein.



Verglichen mit der allgemeinen Einschätzung zu Diskriminierung in den Lebensbereichen (→ Abb. 20), zeigt sich, dass Befragte auch für Lebensbereiche, in denen sie persönlich keine Diskriminierung erfahren haben, häufig die Einschätzung teilen, dass Diskriminierung dort ausgeprägt ist.

In Bezug auf welche Merkmale schätzen die Befragten ein, diskriminiert worden zu sein?

Werden alle Lebensbereiche zusammengefasst betrachtet, sind die häufigsten Merkmale, bezüglich derer die Befragten ihrer Einschätzung nach in den letzten zwei Jahren diskriminiert worden sind, die folgenden (Mehrfachantworten möglich): „**racistische Gründe / ethnische Herkunft**“ (93,9 %) bzw. „**Hautfarbe**“ (91,5 %) gefolgt von „**Geschlecht**“ (52,5 %), „**Name**“ (44,8 %), „**Haare/Bart**“ (38,1 %), „**sozialer Status / soziale Herkunft**“ (33,5 %) und „**Sprache**“ (27,8 %). Weitere Merkmale, die in einzelnen Berei-

chen unter den sieben am häufigsten von insgesamt 22 Merkmalen genannt werden sind: „**Staatsbürgerschaft**“ (in den Bereichen „Banken und Versicherungen“, „Wohnungsmarkt“, „Öffentlichkeit und Freizeit“, „Ämter und Behörden“ und „Polizei“), „**niedriges Lebensalter**“ (in den Bereichen „Arbeitsleben“ und „Wohnungsmarkt“), „**Religion/Weltanschauung/zugeschriebene Religion**“ (im Bereich „Medien und Internet“), „**Körpergewicht**“ (im Bereich „Privatleben“) und „**Kleidung**“ (im Bereich „Sicherheitspersonal“).⁶

Es gilt zu beachten, dass die Ergebnisse zu den meistgenannten Merkmalen im Kontext der Stichprobendemografie (→ Kapitel 4) interpretiert werden müssen: Merkmale, die für Teilgruppen relevant sind, welche in der Stichprobe zahlenmäßig weniger vertreten sind, (z. B. „Beeinträchtigung“ für Befragte mit Beeinträchtigung) erscheinen aufgrund der insgesamt niedrigeren Fallzahlen in der Stichprobe in der Gesamtübersicht der am häufigsten genannten Merkmale erst auf den hinteren Rangplätzen.

6 Für die vollständige Tabelle mit allen Merkmalen siehe Anhang 7

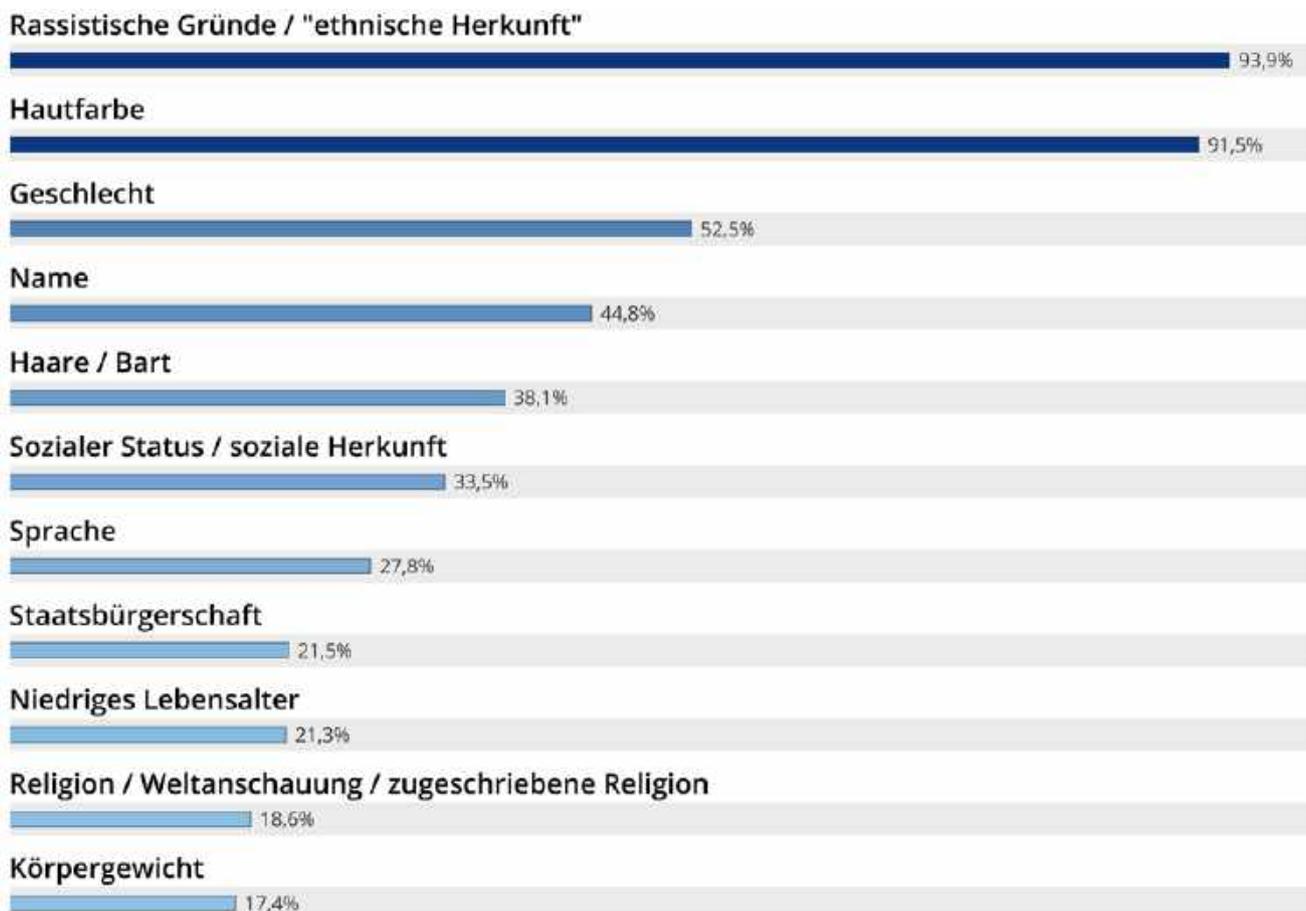
Dies ändert sich, wenn man die meistgenannten Merkmale auch spezifisch für einzelne Gruppen betrachtet: Wie auch in der Gesamtübersicht (→ Abb. 23) rangieren in allen Gruppen „rassistische Gründe / „ethnische Herkunft“ und „Hautfarbe“ auf den ersten zwei Plätzen der am häufigsten genannten Merkmale, bezüglich derer die Befragten angeben, diskriminiert worden zu sein. Die Rangfolge der nachfolgenden Merkmale variiert jedoch in Abhängigkeit von der jeweils betrachteten Teilgruppe. So geben z. B. Cis-Frauen [G] und trans*, inter*, nicht-binäre (TIN* [G]) Befragte nach „rassistische Gründe / „ethnische Herkunft“ und „Hautfarbe“ am häufigsten an, in Bezug auf ihr „Geschlecht“ in den letzten zwei Jahren diskriminiert worden zu sein, während für Cis-Männer [G] das „Geschlecht“ als Merkmal, aufgrund dessen sie

der eigenen Einschätzung nach diskriminiert worden sind, in der Rangfolge einen der letzten Plätze belegt. Muslimische Befragte geben nach den Merkmalen „rassistische Gründe / „ethnische Herkunft“ und „Hautfarbe“ als dritthäufigstes Merkmal an, in Bezug auf ihre „Religion/Weltanschauung/zugeschriebene Religion“ in den letzten zwei Jahren Diskriminierung erlebt zu haben, während für nicht-muslimische Befragte dieses Merkmal auf Rang 11 von 22 landet.

Weitere dieser Vergleiche können für alle erfassten Teilgruppen gezogen werden mit der Annahme, dass die tendenziell deprivilegierte Gruppe (z. B. LSBAQ Befragte [G]) das relevante Merkmal (z. B. „sexuelle Orientierung“) häufiger nennt als die tendenziell normprivilegierte Gruppe (z. B. heterosexuelle Befragte).

Abb. 23: Am häufigsten genannte Diskriminierungsmerkmale über alle Lebensbereiche hinweg (n = 4991⁷, Mehrfachantworten möglich)

Lesebeispiel: Jede zweite befragte Person mit Diskriminierungserfahrung (52,5 %) gibt an, in mindestens einem Lebensbereich in den letzten zwei Jahren u.a. aufgrund ihres „Geschlechts“ diskriminiert worden zu sein.



7 Alle Befragten, die bei mindestens einer der Fragen zu Diskriminierungsmerkmalen von 14 Lebensbereichen mindestens eine Angabe gemacht haben.

Insgesamt zeigt sich, dass wenn Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen nach Diskriminierungserfahrungen gefragt werden, ohne Anti-Schwarzen Rassismus an dieser Stelle explizit zu benennen, fast alle rassistische Diskriminierung als eine relevante Dimension einschätzen und dass sie über alle Lebensbereiche hinweg in Kombination mit zahlreichen weiteren Diskriminierungsmerkmalen, von Geschlecht über sozialen Status bis hin zu Körpergewicht als für die Diskriminierungserfahrung relevant wahrgenommen werden. Die theoretisch angenommene Relevanz intersektionaler Diskriminierungserfahrungen zeigt sich somit sehr deutlich in allen abgefragten Lebensbereichen. Die intersektionale Analyse von Diskriminierungserfahrungen im Kontext von Anti-Schwarzem Rassismus und besonders häufiger Merkmalskombinationen wird in → [Kapitel 6.5](#) weiter ausgeführt.

Diskriminierungserfahrungen von Teilgruppen entlang ausgewählter Vielfaltsdimensionen

Für die Teilgruppenanalyse wurde(n) die jeweils tendenziell deprivilegierten Gruppe(n) der tendenziell norm-privilegierten Gruppe(n) einer Vielfaltsdimension (→ [Kapitel 3.3., Tabelle 1](#)) gegenübergestellt und die Gruppenunterschiede für die (binäre) Häufigkeit der Diskriminierungserfahrung pro Lebensbereich errechnet. In allen Lebensbereichen geben (fast) immer die Befragten der tendenziell deprivilegierten Gruppen häufiger an, in den letzten zwei Jahren Diskriminierung in einem bestimmten Lebensbereich erfahren zu haben als die Befragten der tendenziell norm-privilegierten Gruppen.

Zusammengefasst finden sich die **größten Gruppenunterschiede** bei den Vielfaltsdimensionen „**Beeinträchtigung**“, „**Geschlechteridentität(en)**“, „**Alter**“ (nach Generationen), „**Anzahl afrikanischer/afrodiasporischer Elternteile**“, „**eigene und/oder familiäre Fluchterfahrung**“, „**Einkommen**“ und „**Familienstand in Bezug auf Alleinerziehende**“. Bei diesen Vielfaltsdimensionen geben in den meisten Fällen, die Befragten der jeweils deprivilegierten Gruppen **signifikant⁸ [G] häufiger** an, in einem bestimmten Le-

bensbereich in den letzten zwei Jahren diskriminiert worden zu sein als Befragte der jeweils tendenziell norm-privilegierten Gruppen. Im Folgenden stellen wir eine Übersicht ausgewählter Ergebnisse vor:

- ◆ **Befragte jüngerer Generationen** berichten in den meisten Lebensbereichen häufiger von Diskriminierung als Befragte älterer Generationen. Der größte signifikante Gruppenunterschied liegt im Bereich „**Privatleben**“ vor. Lediglich im Lebensbereich „**Ämter und Behörden**“ geben Befragte der Boomer-Generation zwischen 56 und 73 Jahren signifikant häufiger an, in den letzten zwei Jahren Diskriminierung erlebt zu haben als Befragte, die zwischen 16 und 23 Jahre alt sind. Bisherige Forschungsergebnisse deuten darauf hin, dass ältere Menschen generell seltener von subjektiven Diskriminierungserfahrungen berichten als jüngere, was vielleicht auch an der Wahrnehmung von Diskriminierung und der Sensibilisierung für das Thema liegen könnte (Beigang et al., [2017](#)).
- ◆ **Befragte mit Beeinträchtigung** geben in allen Lebensbereichen (14 von 14) signifikant häufiger an, in den letzten zwei Jahren diskriminiert worden zu sein als Befragte ohne Beeinträchtigung. Zwischen Befragten mit und Befragten ohne amtlich festgehaltene Behinderung ist dies in 10 von 14 Lebensbereichen der Fall. Zudem sind die Gruppenunterschiede bei „**Beeinträchtigung**“ insgesamt größer als bei „**Behinderung**“. Diese Ergebnisse sprechen für unsere nicht-medizinische Konstruktion von Beeinträchtigung, welche auch die Erfahrungen der Befragten erfassbar macht, die durchaus in Bezug auf ihre psychischen, mobilen und anderen Beeinträchtigungen gesellschaftlich benachteiligt werden, die jedoch nicht in jedem Fall auch eine amtlich festgehaltene Behinderung haben und sich somit auch nicht auf Gesetze berufen können, für deren Schutzwirkung eine amtlich festgehaltene Behinderung Voraussetzung ist. Die Unterschiede zwischen Befragten mit und

⁸ Zur Berechnung der Signifikanz wurden mit der tendenziell deprivilegierten Gruppe und der tendenziell norm-privilegierten Gruppe (z. B. Befragte mit und ohne Migrationshintergrund) der jeweiligen Vielfaltsdimension ein Zweistichproben-t-Test durchgeführt. Für alle Werte von p unter 0,1 wurde ein signifikanter Unterschied zwischen den jeweiligen Gruppen für einen bestimmten Lebensbereich festgestellt. Aufgrund des N dieser Umfrage wurde das Signifikanzniveau $p \leq 0,1$ (Irrtumswahrscheinlichkeit kleiner als 10 %) verwendet. Die p-Werte zwischen bestimmten Teilgruppen pro Lebensbereich werden im Anhang 11: ausgegeben.

ohne Beeinträchtigung fallen besonders hoch in den folgenden Lebensbereichen aus: „Gesundheit und Pflege“, „Ämter und Behörden“ sowie „Kunst und Kultur“.

- ◆ Trans*, inter*, nicht-binäre Befragte geben im Vergleich mit Cis-Männern des Afrozensus in 12 von 14 Lebensbereichen an, in den letzten zwei Jahren signifikant häufiger diskriminiert worden zu sein. Der Lebensbereich „Sicherheitspersonal“ ist der einzige von 14 Lebensbereichen, in denen Cis-Männer häufiger angeben, in den letzten zwei Jahren Diskriminierung erlebt zu haben als TIN* Befragte, jedoch ist der Unterschied nicht signifikant. Der größte Gruppenunterschied zwischen TIN* Befragten und Cis-Männern liegt im Lebensbereich „Gesundheit und Pflege“ vor (→ [Kapitel 6.2](#)). Im Vergleich mit Cis-Frauen geben TIN* Befragte in allen Lebensbereichen (14 von 14) signifikant häufiger an, in den letzten zwei Jahren diskriminiert worden zu sein.
- ◆ Zwischen Cis-Frauen und Cis-Männern stellen wir in 9 von 14 Lebensbereichen signifikante Unterschiede fest: Während Cis-Frauen in den Lebensbereichen „Bildung“, „Gesundheit“, „Öffentlichkeit und Freizeit“, „Kunst und Kultur“ und „Privatleben“ signifikant häufiger angeben, in den letzten zwei Jahren diskriminiert worden zu sein als Cis-Männer, geben Cis-Männer in den Lebensbereichen „Wohnungsmarkt“, „Polizei“, „Sicherheitspersonal“ sowie „Geschäfte und Dienstleistungen“ signifikant häufiger als Cis-Frauen an, diskriminiert worden zu sein.
- ◆ Befragte mit zwei afrikanischen/afrodiasporischen Elternteilen geben in 12 von 14 Lebensbereichen signifikant häufiger an, in den letzten zwei Jahren diskriminiert worden zu sein als Befragte mit einem afrikanischen/afrodiasporischen Elternteil. Der Bereich „Privatleben“ ist der einzige Bereich, in dem Befragte mit einem afrikanischen/afrodiasporischen Elternteil signifikant häufiger angeben, in den letzten zwei Jahren Diskriminierung erlebt zu haben als Befragte mit zwei afrikanischen/afrodiasporischen Elternteilen. Die größten Unterschiede zwischen diesen beiden Teilgruppen finden sich in den Lebensbereichen „Wohnungsmarkt“, „Ämter und Behörden“ und „Sicherheitspersonal“. Wie in → [Kapitel 2](#) erläutert, werden Schwarze Menschen nach zugeschriebenen „afrikanischen“ Merkmalen bewertet und hierarchisiert. Durch diese Hierarchisierung (unter anderem Colorism [G]) kann sich ASR für bestimmte Schwarze Menschen intensivieren. Wenn die Anzahl der afrikanischen Elternteile als Proxy, also Annäherung an die zugeschriebene und negativ bewertete Nähe zu „afrikanischen“ Merkmalen verwendet wird, kann dies darauf hindeuten, dass Befragte mit zwei afrikanischen/afrodiasporischen Elternteilen als „afrikanischer“ wahrgenommen werden und sich ihre ASR-Erfahrungen verstärken – auch in Verschränkung mit weiteren Diskriminierungserfahrungen. Dies wird in den Teilgruppenanalysen über fast alle Lebensbereiche hinweg bestätigt.
- ◆ Befragte mit eigener und/oder familiärer Fluchterfahrung geben gegenüber Befragten ohne Fluchterfahrung in allen Lebensbereichen (14 von 14) signifikant häufiger an, in den letzten zwei Jahren diskriminiert worden zu sein. Die Gruppenunterschiede fallen besonders hoch aus für die Lebensbereiche „Justiz“ und „Polizei“. Zu prüfen bleibt, wie die Ergebnisse für Befragte mit individueller Migrationserfahrung ausfallen, um festzustellen, ob tatsächlich Flucht oder die eigene Migration in diesem Zusammenhang entscheidend sind.
- ◆ Befragte mit niedrigem Einkommen geben gegenüber Befragten mit hohem Einkommen in allen Lebensbereichen (14 von 14) signifikant häufiger an, in den letzten zwei Jahren diskriminiert worden zu sein. Die Gruppenunterschiede fallen besonders hoch aus für die Lebensbereiche „Justiz“ und „Polizei“.
- ◆ Alleinerziehende Befragte geben gegenüber Befragten, die nicht alleinerziehend sind, in 5 von 14 Lebensbereichen signifikant häufiger an, in den letzten zwei Jahren diskriminiert worden zu sein. Besonders groß (> 15 Prozentpunkte) sind die Gruppenunterschiede für die Lebensbereiche „Wohnungsmarkt“ sowie „Ämter und Behörden“.
- ◆ Über alle Lebensbereiche hinweg fallen die signifikanten Unterschiede zwischen Befragten mit Migrationshintergrund und Befragten ohne Migrationshintergrund sehr gering aus.⁹

In nur 4 von 14 Lebensbereichen lassen sich signifikante Unterschiede zwischen den beiden Gruppen feststellen. Dies gilt für die Bereiche „Bildung“, „Arbeitsleben“, „Geschäfte und Dienstleistungen“ und „Sicherheitspersonal“. Prinzipiell geben Befragte ohne Migrationshintergrund in den meisten Lebensbereichen sogar etwas häufiger an, in den letzten zwei Jahren diskriminiert worden zu sein als Befragte mit Migrationshintergrund. Diese Ergebnisse unterstützen unsere Argumentation, dass der derzeitige Standard, wie der Migrationshintergrund rechtlich definiert und statistisch erfasst wird, nicht geeignet ist, rassistische Diskriminierung Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen abzubilden. Diskurse um die derzeitige Verwendung des Migrationshintergrundes legen nahe, dass Menschen mit Migrationshintergrund häufiger diskriminiert werden als Menschen ohne Migrationshintergrund. Die differenzierte Datenlage des Afrozensus zeigt: Im Fall von ASR ist die rassistische Zuschreibung relevant, diese erleben Schwarze Menschen mit und ohne Migrationshintergrund.

- ◆ In Lebensbereichen, in denen allgemein mehr von Diskriminierung berichtet wird, fallen die Gruppenunterschiede vergleichsweise geringer aus als in den Lebensbereichen, in denen insgesamt seltener von Diskriminierung berichtet wird. Wir vermuten, dass in „öffentlich zugänglichen“ Bereichen der Allgemeinheit wie öffentlichen Verkehrsmitteln, sozialen Medien etc. Schwarze Menschen v.a. in Bezug auf ihr Schwarzsein diskriminiert werden oder der Rückschluss darauf in diesen Bereichen für sie eindeutiger erscheint als z. B. in Bereichen, in denen weitere Faktoren wie z. B. Einkommen, Bildungsabschluss, Alter etc. ausschlaggebend(er) sind (wie z. B. bei Banken und Versicherungen) und den Faktor rassistische Zuschreibung abmildern oder verdecken.

Ergebnisse zu den Diskriminierungserfahrungen Schwarzer Menschen in Deutschland für einzelne Lebensbereiche

Im Folgenden stellen wir die Ergebnisse für die einzelnen Lebensbereiche vor. Für alle Bereiche werden folgende Informationen zur Verfügung gestellt:

- ◆ wie häufig in dem jeweiligen Bereich die Afrozensus-Befragten angeben, in den letzten 24 Monaten Diskriminierung erlebt zu haben,
- ◆ in Bezug auf welche sieben häufigsten Merkmale sie angeben, diskriminiert worden zu sein¹⁰ und
- ◆ welche Teilgruppen anhand unserer Analyse entlang verschiedener Vielfaltsdimensionen besonders in dem jeweiligen Bereich von Diskriminierung betroffen sind.¹¹

Die Lebensbereiche „Bildung“ und „Gesundheit“ werden aufgrund ihrer Relevanz und aufgrund zusätzlicher Daten der qualitativen Erhebung in eigenen Unterkapiteln (→ [6.2](#) und [6.3](#)) behandelt.

Zukünftige Studien könnten auf Grundlage dieser ersten Datenbasis in einem nächsten Schritt die einzelnen Lebensbereiche vertieft betrachten und z. B. erheben, in welchem Kontext des jeweiligen Lebensbereichs Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen spezifisch Diskriminierung erleben (z. B. im Bereich „Arbeitsleben“ bei der Arbeitssuche, auf dem Arbeitsplatz oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses), durch wen die Diskriminierung erfolgt ist (z. B. durch Vorgesetzte, Arbeitskolleg*innen oder Kund*innen) und in welcher Form diskriminiert wurde (verbal, körperlich, psychisch etc.). Sie könnten des Weiteren die Teilgruppenanalyse im Hinblick auf intersektionale Effekte vertiefen, indem weitere Vielfaltsdimensionen miteinander verknüpft werden, z. B. „Geschlechteridentität(en)“ und „Beeinträchtigung“, um die spezifischen Diskriminierungserfahrungen Schwarzer Cis-Frauen mit Beeinträchtigung sichtbar(er) zu machen.

9 In 7 von 14 Lebensbereichen sind die Unterschiede < 3 Prozentpunkte. Die größten Gruppenunterschiede liegen mit 7,7 Prozentpunkten in den Bereichen „Justiz“ und „Polizei“. Im Vergleich: Für die größten Gruppenunterschiede bezüglich anderer Vielfaltsdimensionen kommen wir auf Werte von 10 bis zu mehr als 20 Prozentpunkten.

10 Für die vollständigen Tabellen der Merkmale pro Lebensbereich siehe Anhang 10.

11 Da (fast) alle Angaben freiwillig waren, setzen sich die Fallzahlen der Analyse nach Teilgruppen aus allen Befragten zusammen, welche die Frage nach Diskriminierung in dem Lebensbereich und die für die jeweilige Vielfaltsdimension relevante demographische Frage beantwortet haben. Dies erklärt die kleineren Fallzahlen in der Analyse der Teilgruppen.

6.1.1 Diskriminierung im Arbeitsleben

Das Arbeitsleben (z. B. Arbeitssuche, Ausbildung, Arbeitsplatz) gehört u. a. zu den direkt durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützten Lebensbereichen.¹² Trotz dieser bereits geltenden gesetzlichen Regelung ist das Arbeitsleben der Bereich, in dem die Befragten am vierthäufigsten angeben, in den letzten zwei Jahren Diskriminierung erlebt zu haben. 8 von 10 Befragten (84,7 % von n = 4098) geben an, in diesem Zeitraum im Bereich „Arbeitsleben“ Diskriminierung erlebt zu haben, davon fast jede dritte Person (29,0 %) sogar „oft“ oder „sehr häufig“. Dies ist vor allem vor dem Hintergrund bedeutend, dass der Arbeitsplatz der Ort ist, an dem Menschen, die einer Lohnarbeit nachgehen, unter der Woche in ihrem Alltag oft am meisten Zeit verbringen (müssen), um ihr Lebenskommen zu sichern. In der EU-MIDIS II-Studie (Being Black in the EU) der European Union Agency for Fundamental Rights (2018) gibt fast jede dritte Person (32 %) mit afrikanischem Migrationshintergrund südlich der Sahara¹³ an, in den letzten 5 Jahren auf der Suche nach Arbeit rassistisch diskriminiert worden zu sein und 3 von 10 Personen (30 %) geben an, in den letzten 5 Jahren auf der Arbeit rassistische Diskriminierung erlebt zu haben.

Die Diskriminierung im Arbeitsleben kann sich auf zwischenmenschlicher individueller Ebene in Form von Beleidigungen und anderen verbalen, körperlichen oder psychischen Übergriffen ausdrücken. Sie zeigt sich aber auch auf struktureller Ebene, wenn Schwarze Menschen z. B. aufgrund von Ausschlussmechanismen nicht befördert werden. In der Frage zu Diskriminierungssituationen, die Schwarzen Menschen geläufig sind, geben von 2011 Afrozensus-Befragten mehr als die Hälfte (57,7 %) an, bereits **auf der**

Arbeit rassistisch beleidigt worden zu sein, und die Hälfte (49,9 %) von 1168 Befragten geben an, **aus rassistischen Gründen nicht befördert** worden zu sein.

Eine weitere strukturelle Dimension äußert sich bei der Suche und Bewerbung auf eine Anstellung: Während Diskriminierung am Arbeitsplatz bereits belastend sein kann, beginnt die Diskriminierung oft schon bevor es überhaupt zu einer Einstellung kommt. Manche Menschen erhalten somit gar nicht erst das Privileg, in eine Beschäftigung zu gelangen, sondern werden auf der Suche nach dieser bereits benachteiligt. Dies kann dazu führen, dass sie gar nicht erst zu einem Gespräch eingeladen werden (Zschirnt & Fibbi,

„Ich habe nach einem Bewerbungsgespräch eine Absage erhalten. Die Begründung lautete: ‚Es geht nicht um Ihre Qualifikation, aber die weißen [hochrangigen Beamt*innen] werden sich von einer Schwarzen Frau keine Anweisung geben lassen, das möchte ich Ihnen ersparen.‘“

2019) oder nach persönlichen Vorstellungsgesprächen aus rassistischen Gründen abgelehnt werden. So geben im Afrozensus mehr als 6 von 10 Personen (67,3 % von n = 1599) an, **aus rassistischen Gründen schon mal einen Job nicht erhalten** zu haben.

Strukturelle Hürden beim Zugang zum Arbeitsmarkt als auch bei Beförderungen können dazu führen, dass Menschen marginalisierter Gruppen sich in Arbeitsverhältnissen wiederfinden, die unterhalb ihrer Qualifikationen liegen: Im Afrozensus geben fast ein Drittel (29,1 %) von 2586 Befragten an, dass ihre aktuelle Tätigkeit unterhalb ihrer beruflichen Qualifikation liegt. 66,9 % der Befragten geben an, dass ihre **aktuelle berufliche Tätigkeit ihrer beruflichen Qualifikation** entspricht und 4,0 % geben an, dass sie über ihrer beruflichen

¹² Laut AGG §2 (1) darf niemand aus Gründen der „Rasse“ oder wegen der „ethnischen Herkunft“, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität in Bezug auf Einstellungs- (1.) und Arbeitsbedingungen (2.) sowie Zugang zu Berufsausbildung (3.) benachteiligt werden.

¹³ Dies umfasst Eingewanderte der ersten Generation, die in der EU leben und in einem afrikanischen Land südlich der Sahara geboren wurden, und Personen, bei denen mindestens ein Elternteil in Afrika südlich der Sahara geboren wurde (European Union Agency for Fundamental Rights (FRA), 2018, S. 7)

Qualifikation liegt. Insbesondere TIN* Befragte (39,2 % von n = 79) geben gegenüber Cis-Frauen (30,0 % von n = 1781) und Cis-Männern (26,0 % von n = 709) überdurchschnittlich häufig an, dass ihre aktuelle Tätigkeit unterhalb ihrer beruflichen Qualifikation liegt.

„Bei einem Bewerbungsgespräch wurde mir gesagt, dass meine Frisur (Braids) unprofessionell wäre und ich sie rausnehmen sollte, falls ich für die Stelle ausgewählt werden würde.“

Eine Schwarze Person in einem mehrheitlich weißen Arbeitsumfeld zu sein, erzeugt eine ganz eigene Art von Stress (Wingfield, 2015). Die Auswirkungen dieses Umstands werden in den Unterkapiteln zu „Bildung“ und „Gesundheit und Pflege“ (→ Kapitel 6.2 und 6.3) für den jeweiligen Kontext mithilfe der Ergebnisse der qualitativen Daten herausgearbeitet und erläutert. Auch wenn sich diese auf das Arbeitsumfeld des Bildungs- und Gesundheitswesens beziehen, lassen sich übergeordnete Muster und Wirkmechanismen für das Arbeitsleben im Allgemeinen ableiten.

Abb. 24: Die sieben am häufigsten genannten Merkmale, bezüglich derer in den letzten zwei Jahren Diskriminierungserfahrungen im Bereich „Arbeitsleben“ gemacht wurden (n = 3308, Mehrfachantworten möglich)

Lesebeispiel: Mehr als jede dritte Person (36,7 %) von 3308 Afrozensus-Befragten mit Diskriminierungserfahrungen im „Arbeitsleben“ gibt an, dort in den letzten zwei Jahren in Bezug auf u.a. ihr „Geschlecht“ Diskriminierung erlebt zu haben.

In Bezug auf welche Merkmale wird im „Arbeitsleben“ diskriminiert?

Abb. x zeigt die sieben häufigsten Merkmale, auf welche die Befragten zurückführen, in den letzten zwei Jahren im „Arbeitsleben“ diskriminiert worden zu sein (n = 3308, Mehrfachantworten möglich). Dabei schätzen 8 von 10 (80,5 %) der Befragten ein, dass sie u. a. aufgrund von „**rassistischen Gründen**“ und/oder ihrer „**ethnischen Herkunft**“ diskriminiert wurden. Über ein Drittel (36,7 %) der Befragten geben an, im „Arbeitsleben“ u. a. in Bezug auf ihr „**Geschlecht**“ diskriminiert worden zu sein. In Kombination mit „rassistische Gründe / ,ethnische Herkunft““ und „Hautfarbe“ ist dies die dritthäufigste Merkmalskombination für den Lebensbereich „Arbeitsleben“. Dabei geben jeweils fast die Hälfte der Cis-Frauen (49,1 % von n = 1842) und TIN* Befragten (48,9 % von n = 92) an, in Bezug auf ihr „Geschlecht“ diskriminiert worden zu sein, und nur 2,7 % von 634 Cis-Männern. Fast 3 von 10 (28,7 %) der Befragten geben als weiteres Merkmal, bezüglich dessen sie einschätzen im Arbeitsleben diskriminiert worden zu sein, „Name“ an. Auch das Merkmal „**Name**“ wird von den Befragten hierbei am häufigsten in Kombination mit „rassistische Gründe / ,ethnische Herkunft““ und „Hautfarbe“ genannt. Zschornt und Fibbi (2019) kommen ebenfalls

Rassistische Gründe / "ethnische Herkunft"

80,5%

Hautfarbe

75,8%

Geschlecht

36,7%

Name

28,7%

Haare/Bart

26,2%

Niedriges Lebensalter

14,8%

Sprache

14,6%

in ihrer Feldstudie auf dem Schweizer Arbeitsmarkt zu dem Ergebnis, dass der Name im Kontext von Bewerbungssituationen eine maßgebliche Rolle dabei spielt, ob ein*e Bewerber*in eine Einladung zum Vorstellungsgespräch erhält. Menschen mit einem vermeintlich „ausländisch“ klingenden Namen werden seltener zum Bewerbungsgespräch eingeladen als Menschen mit „nicht-ausländisch“ klingenden Namen.

Mehr als jede vierte befragte Person (26,2 %) gibt außerdem an, im Arbeitsleben u. a. in Bezug auf ihre „Haare und/oder Bart“ in den letzten zwei Jahren Diskriminierung erlebt zu haben. Dieses Ergebnis und auch die Angaben in offenen Feldern zu Diskriminierungssituationen in der Online-Befragung bestätigen unsere Annahmen und kollektiven Erfahrungen (→ Kapitel 2), dass Schwarze Haare – insbesondere Schwarzer Frauen und Menschen, die als Frauen gelesen werden – im professionellen Kontext politisiert und problematisiert werden (Opie & Phillips, 2015). Das sonst häufig genannte Merkmal „soziale Herkunft / sozialer Status“ erscheint im Kontext des Lebensbe-

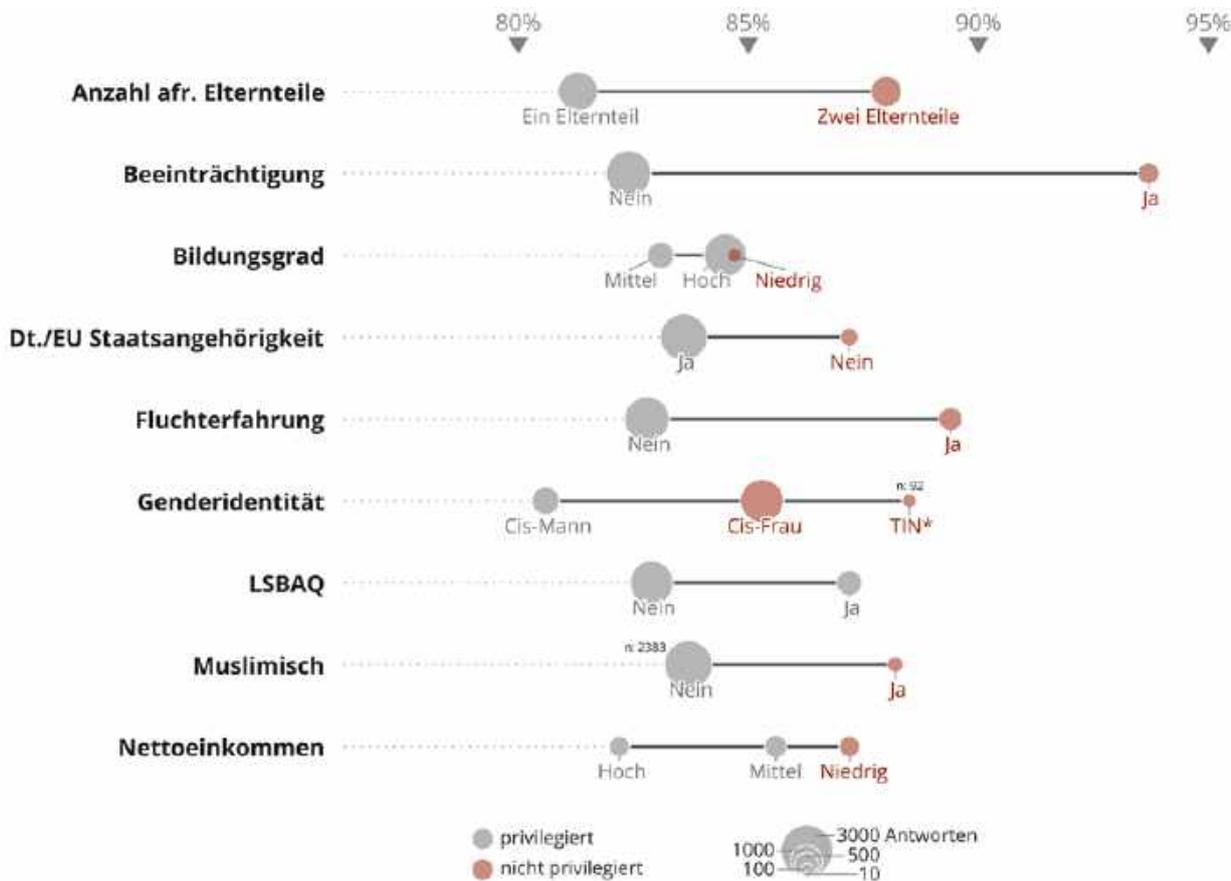
reichs „Arbeitsleben“ nicht unter den sieben meistgenannten Merkmalen, stattdessen gibt etwa jede 7. befragte Person (14,8 %) u. a. „niedriges Lebensalter“ als ein relevantes Merkmal an, bezüglich dessen sie in den letzten zwei Jahren im „Arbeitsleben“ diskriminiert wurden.

Diskriminierungserfahrungen im „Arbeitsleben“ - ausgewählte Teilgruppen

Mit 11,3 Prozentpunkten zeigt sich der größte Gruppenunterschied im Bereich „Arbeitsleben“ in unserer Analyse zwischen **Befragten mit Beeinträchtigung** und Befragten ohne Beeinträchtigung. Zwischen Befragten mit amtlich festgehaltener Behinderung und Befragten ohne amtlich festgehaltene Behinderung ist der Gruppenunterschied mit 4,6 Prozentpunkten zwar deutlich geringer, dennoch geben sowohl Befragte mit Beeinträchtigung (93,7 % von n = 350) als auch Befragte mit Behinderung (88,3 % von n = 94) signifikant häufiger an, im Arbeitsleben diskriminiert

Abb. 25: Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen entlang ausgewählter Vielfaltsdimensionen im Bereich „Arbeitsleben“

Lesebeispiel: Afrozensus-Befragte mit Beeinträchtigung geben im Vergleich mit Befragten ohne Beeinträchtigung deutlich häufiger an, im Bereich „Arbeitsleben“ in den letzten zwei Jahren Diskriminierung erlebt zu haben.



zu werden als Befragte ohne Beeinträchtigung (82,4 % von n = 2535) und Befragte ohne Behinderung (83,7 % von n = 2881). In zukünftigen Erhebungen könnte man untersuchen, ob es sich bei der Diskriminierung von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen mit Beeinträchtigung und/oder mit Behinderung, um überwiegend physische Barrieren handelt oder in welchen weiteren Formen Diskriminierung im „Arbeitsleben“ stattfindet (z. B. verbale Übergriffe, geringere Entlohnung etc.) und welche spezifischen Diskriminierungsdynamiken sich aus der Intersektion davon ergeben, Schwarz und beeinträchtigt zu sein.

„Bei meiner Jobsuche wurde mir öfters geraten, meine Haare zu glätten oder zuzutragen, damit ich seriöser wirke.“

Trans*, inter*, nicht-binäre Befragte (88,5 % von n = 104) geben sowohl im Vergleich zu Cis-Männern (80,6 % von n = 797) als auch zu Cis-Frauen (85,3 % von n = 2177) signifikant häufiger (+7,9 Pp. bzw. +3,2 Pp.) an, im Bereich „Arbeitsleben“ in den letzten zwei Jahren diskriminiert worden zu sein. Auch **Cis-Frauen** geben gegenüber Cis-Männern häufiger (+4,7 Pp.) Diskriminierung im Arbeitsleben an. Jedoch sind die Unterschiede zwischen diesen beiden Gruppen für Afrozensus-Befragte nicht signifikant.

Befragte zwischen 56 und 73 Jahren, die der Boomer-Generation angehören, geben seltener an, in den letzten zwei Jahren im Bereich „Arbeitsleben“ diskriminiert worden zu sein als **Befragte jüngerer Generationen**. Am größten ist der Unterschied zwischen Befragten der Boomer-Generation und Millennials (24–39 Jahre). Während bei Letzteren mehr als 8 von 10 der Befragten (85,6 % von n = 2070) angeben, im Bereich „Arbeitsleben“ diskriminiert worden zu sein, sind es bei Befragten der Boomer-Generation 10,2 Prozentpunkte weniger (75,4 % von n = 69). Das Ergebnis ist signifikant.

Weitere, innerhalb der jeweiligen Vielfaltsdimension benachteiligten Gruppen im Bereich „Arbeitsleben“ sind: **Befragte mit zwei afrikanischen/afrodiasporischen Elternteilen** (+6,7 Pp. signifikanter Unterschied gegenüber Befragten mit einem afrikanischen/afrodiasporischen Elternteil) und **Befragte mit eigener und/oder familiärer Fluchterfahrung** (+6,6 Pp. signifikanter Unterschied gegenüber Befragten ohne Fluchterfahrung).

6.1.2

Diskriminierung in Geschäften und im Dienstleistungsbereich

Der Lebensbereich (private) „Geschäfte und Dienstleistungen“ (z. B. als Kund*in im Supermarkt) ist ebenfalls durch das AGG geschützt.¹⁴ Neben Alltagsgeschäften wie Einkäufen im Supermarkt, Gaststätten- oder Friseur*innenbesuchen gehören dazu auch Dienstleistungen der Teilbereiche „Banken und Versicherungen“ sowie der „Wohnungsmarkt“, die allerdings im Afrozensus als eigene Lebensbereiche abgefragt wurden. Der Bereich „Wohnungsmarkt“ erhält in der Analyse seinen eigenen Abschnitt (→ [S.106](#)). „Geschäfte und Dienstleistungen“ ist der Bereich, in dem die Afrozensus-Befragten am dritthäufigsten von Diskriminierung berichten. Wie auch das Arbeitsleben sind Geschäfte und Dienstleistungen Bereiche des Lebens, die schwer zu vermeiden sind, da sie zur Grundversorgung von Menschen gehören. Im Afrozensus geben über 8 von 10 Befragten (85,1 % von n = 4435) an, hier in den letzten zwei Jahren Diskriminierung erlebt zu haben.

Im Bereich „Banken und Versicherungen“ (z. B. Kreditvergabe, Versicherungsberatung) gibt fast die Hälfte der Befragten (46,8 % von n = 2204) an, in den letzten zwei Jahren Diskriminierung erlebt zu haben. Obwohl er zugleich den Bereich darstellt, in dem die Befragten am häufigsten angeben „nie“ in den letzten 24 Monaten diskriminiert worden zu sein, berichtet immer noch fast jede zweite Person davon, im Kontakt mit „Banken und Versicherungen“ diskriminiert worden zu sein. Darüber hinaus konnten wir in diesem Bereich große Gruppenunterschiede bezüglich des Diskriminierungserlebens feststellen (→ [S. 104](#)).

Die Art und Weise, wie die Befragten in diesem Bereich diskriminiert werden, bezieht sich u. a. darauf, wie sie in diesem Kontext wahrgenommen und be-

handelt werden. So geben z. B. 9 von 10 Afrozensus-Befragten (n = 2298) bei der Frage zu geläufigen Diskriminierungssituationen an, **in Geschäften vom Security-Personal beobachtet** zu werden. Studien, die im Kontext der USA durchgeführt wurden, kommen zum Ergebnis, dass die Erfahrungen Schwarzer Konsument*innen beim Einkaufen in Geschäften von unterschiedlichen Formen der Diskriminierung geprägt sind und ihnen öfter als z. B. weißen Menschen unterstellt wird, zu stehlen oder betrügen zu wollen (Lee, 2000; Schreer et al., 2009). Unsere quantitativen Daten und Angaben aus offenen Feldern des Online-Fragebogens unterstützen die Annahme, dass dies auch im deutschen Kontext der Fall ist.

„I have been refused service in restaurants and shops. I have received racist remarks from professionals (doctors, bankers, sales clerks etc). I get followed around in shops. I am constantly interrogated when paying by card even when other customers are not.“

Darüber hinaus bezieht sich die Diskriminierungserfahrung oftmals im Sinne einer Nichtberücksichtigung von spezifischen Bedarfen auf das Produkt- und Dienstleistungsangebot von Geschäften und Dienstleistungsanbieter*innen. Hier werden durch die Ausrichtung auf eine weiße Dominanzgesellschaft automatisch Ausschlüsse produziert. So geben beispielsweise von 2242 Afrozensus-Befragten mehr als 9 von 10 Personen (95,2 %) an, **im Drogeriemarkt keine passenden Kosmetikartikel für ihre Hautfarbe oder ihre Haarstruktur zu finden**. Die mangelnde Ausrichtung auf Schwarze Kund*innen spiegelt sich auch im Dienstleistungssektor wieder; Während z. B.

¹⁴ Gemäß AGG §2 (1) 8. darf niemand aufgrund der „Rasse“ oder der „ethnischen Herkunft“, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität beim Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum diskriminiert werden.

in Großbritannien seit Juli 2021 Friseur*innen in ihrer Berufsausbildung lernen sollen, wie Afrohaare professionell geschnitten und frisiert werden (Khan & Brinkhurst-Cuff, [2021](#)), werden Schwarze Menschen in Deutschland noch immer häufig aufgrund ihrer Haarstruktur in Friseursalons abgewiesen oder erhalten nicht die Pflege und das Styling, die für ihren Haartyp angemessen wären.

„Ich hatte bei einer bekannten renommierten deutschen Friseurkette einen Termin zum Haare schneiden ausgemacht, ich war neu in der Stadt und brauchte Hilfe mit meinen Haaren. Im Telefonat habe ich lang und breit erklärt, dass ich eine starke Krause habe - durch ghanaische Vorfahren. Der Friseur am Telefon versicherte mir, dass sein Chef damit Erfahrung hätte. Also freute ich mich und ging dort hin. Als ich dann mit offenem Afro im Eingangsbereich stand, kam einer der Friseure auf mich zu und sagte: ‚Neee, mit so einer trockenen Haarstruktur können wir hier nix anfangen. Das ist wirklich zu kraus!‘“

Dies ist vor allem für Schwarze Kund*innen relevant, die keine Verbindungen zu Schwarzen Communities besitzen und/oder in Regionen Deutschlands leben, in denen keine oder wenig Infrastruktur Schwarzer Communities existiert (Afroshops, private Hairstylist*innen etc.). Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass spezifische Haardiskriminierung eine relevante Facette von ASR in Deutschland ist (→ [Kapitel 2](#)), sorgt die regional unterschiedliche Versorgung mit kompetenter Haarpflege für weitere Diskriminierungsrisiken z. B. im Berufsleben. Die offenen Angaben im Afrozensus machen deutlich, dass Haardiskriminierung beim Zugang zum Arbeitsmarkt für Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen eine Hürde darstellt (→ [S. 99](#)). Neben einer besseren Ausbildung im Umgang mit Haaren jeder Haarstruktur für Friseur*innen in Deutschland wäre auch die handwerkliche und entgeltliche Anerkennung Schwarzer, afrikanischer und

afrodiasporischer Hairstylist*innen von Relevanz, die keine Friseur*innenausbildung in Deutschland durchlaufen haben. Diese Menschen und Orte, an denen Haarpflege stattfindet, müssen gestärkt und anerkannt werden. Denn für Schwarze Menschen und Communities ist das Styling und die Pflege von Haaren oft mehr als nur eine Dienstleistung, es sind auch Orte des Zusammenkommens sowie des Miteinanderseins und sie tragen eine historische Dimension, die vom Empowerment und der Resilienz Schwarzer Menschen spricht (Bero, [2020](#); Tharps & Byrd, [2014](#)).

In Bezug auf welche Merkmale wird in „Geschäften und Dienstleistungen“ diskriminiert?

Die meisten Befragten geben an, im Lebensbereich „Geschäfte und Dienstleistungen“ in den letzten zwei Jahren in Bezug auf u. a. „**rassistische Gründe / ethnische Herkunft**“ (82,8 %) und ihre „**Hautfarbe**“ (81,9 %) diskriminiert worden zu sein (n = 3572, Mehrfachantworten möglich). Fast jede fünfte Person (19,3 %) gibt u. a. an, in Bezug auf das Merkmal „**Haare/Bart**“ diskriminiert zu werden. Im Kontakt mit „Banken und Versicherungen“ sind es respektiv weniger Befragte (von n = 945, Mehrfachantworten möglich), die angeben, im Bezug auf u. a. „**rassistische Gründe / ethnische Herkunft**“ (58,3 %) und „**Hautfarbe**“ (56,4 %) Diskriminierung erlebt zu haben. In diesem Bereich scheinen im Vergleich zu „Geschäften und Dienstleistungen“ allgemein der „**Name**“ (29,4 %), der „**soziale Status**“ (23,0 %) und die „**Staatsbürgerschaft**“ (13,8 %) eine relevante Rolle bei Diskriminierungserfahrungen zu spielen. Erstere beide belegen bei „Banken und Versicherungen“ höhere Rangplätze. Die Staatsbürgerschaft scheint für den Kontext „Banken und Versicherungen“ relevanter zu sein als in „Geschäften und Dienstleistungen“ allgemein, was unter anderem damit zusammenhängen könnte, dass der Zugang zu vielen Dienstleistungen in diesem Bereich (z. B. Postident-Verfahren) für Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit erschwert ist. Antworten in den offenen Angaben deuten zudem darauf hin, dass Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen sich selbst für einfache Dienstleistungen im Bereich „Banken und Versicherungen“ ausweisen müssen und besonders Befragte ohne deutschen und/oder EU-Pass in diesem Zusammenhang häufiger Diskriminierung aufgrund ihrer Staatsbürgerschaft erfahren.

Abb. 26: Die sieben am häufigsten genannten Merkmale, bezüglich derer in den letzten zwei Jahren Diskriminierungserfahrungen im Bereich „Geschäfte und Dienstleistungen“ gemacht wurden (n = 3572, Mehrfachantworten möglich)

Lesebeispiel: Fast jede fünfte Person (19,3 %) von 3572 Afrozensus-Befragten mit Diskriminierungserfahrungen im Lebensbereich „Geschäfte und Dienstleistungen“ gibt an, dort in den letzten zwei Jahren in Bezug auf u. a. das Merkmal „Haare/Bart“ Diskriminierung erlebt zu haben.

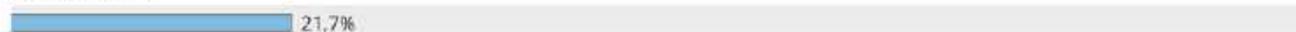
Rassistische Gründe / "ethnische Herkunft"



Hautfarbe



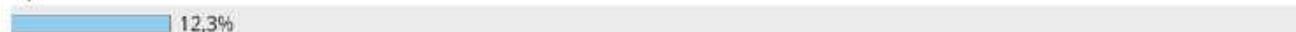
Geschlecht



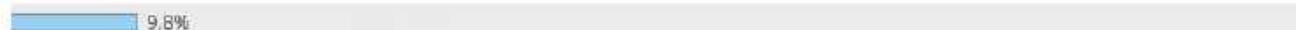
Haare/Bart



Sprache



Name



Sozialer Status / soziale Herkunft



Abb. 27: Die sieben am häufigsten genannten Merkmale, bezüglich derer in den letzten zwei Jahren Diskriminierungserfahrungen im Bereich „Banken und Versicherungen“ gemacht wurden (n = 945, Mehrfachantworten möglich)

Lesebeispiel: Fast ein Viertel (23,0 %) von 945 Afrozensus-Befragten mit Diskriminierungserfahrungen im Lebensbereich „Banken und Versicherungen“ gibt an, dort in den letzten zwei Jahren in Bezug auf u. a. das Merkmal „sozialer Status / soziale Herkunft“ Diskriminierung erlebt zu haben.

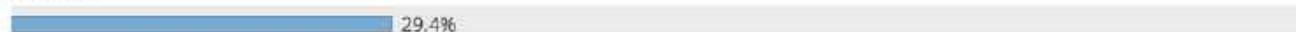
Rassistische Gründe / "ethnische Herkunft"



Hautfarbe



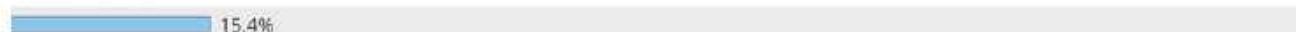
Name



Sozialer Status / soziale Herkunft



Geschlecht



Staatsbürgerschaft

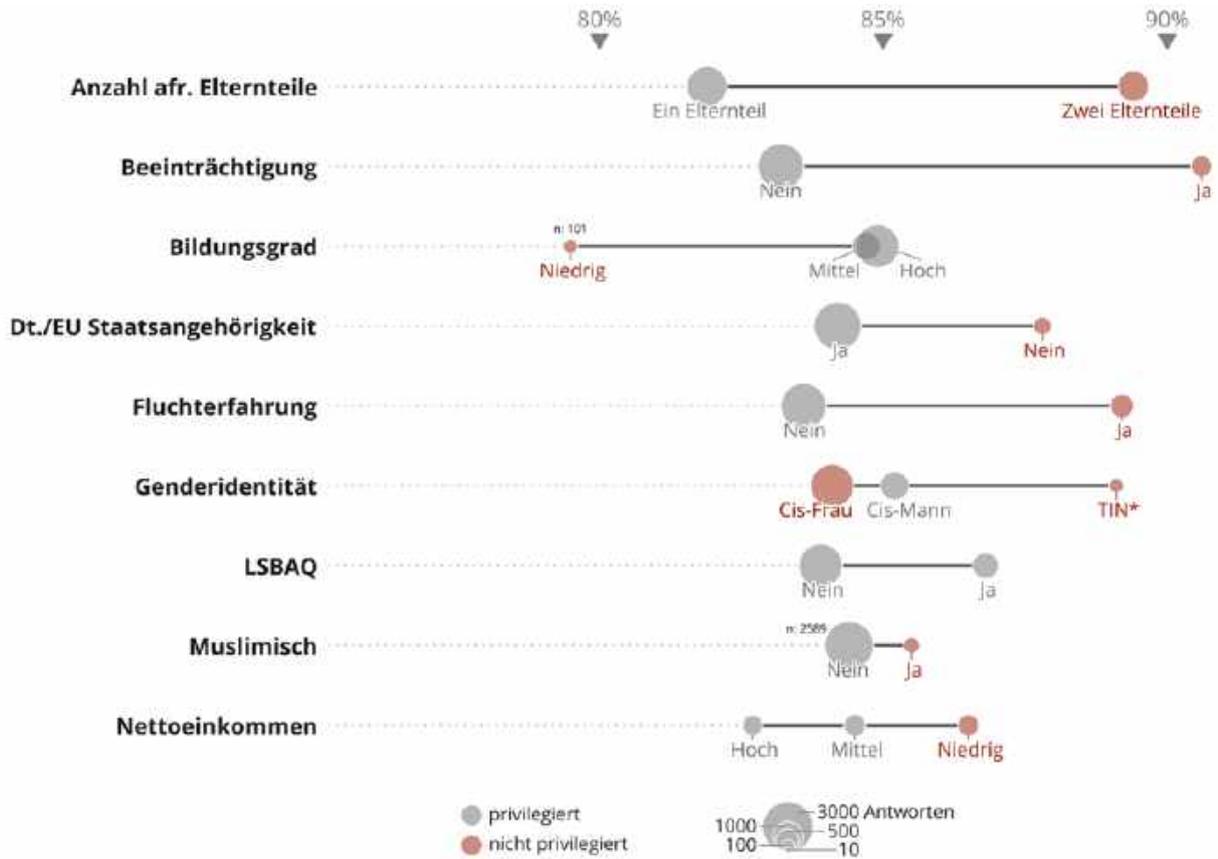


Sprache



Abb. 28: Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen entlang ausgewählter Vielfaltsdimensionen im Lebensbereich „Geschäfte und Dienstleistungen“

Lesebeispiel: Afrozensus-Befragte mit zwei afrikanischen/afrodiasporischen Elternteilen geben im Vergleich mit Befragten mit einem afrikanischen/afrodiasporischen Elternteil häufiger an, im Lebensbereich „Geschäfte und Dienstleistungen“ in den letzten zwei Jahren Diskriminierung erlebt zu haben.



Diskriminierungserfahrungen in „Geschäften und Dienstleistungen“ & „Banken und Versicherungen“ - ausgewählte Teilgruppen

Im Lebensbereich „Geschäfte und Dienstleistungen“ fallen die Angaben zu Diskriminierungserfahrungen prinzipiell für alle Teilgruppen hoch und die Unterschiede zwischen den Gruppen unterschiedlicher Vielfaltsdimensionen vergleichsweise eher gering aus. Lediglich für „Alter“, „Beeinträchtigung“ und „Anzahl afrikanischer/afrodiasporischer Elternteile“ übersteigen die Werte der tendenziell deprivilegierten Gruppen (z. B. **Befragte mit Beeinträchtigung** und **Befragte mit zwei afrikanischen/afrodiasporischen Elternteilen**) die der respektiven privilegierten Gruppe signifikant um mehr als sieben Prozentpunkte. Innerhalb der Vielfaltsdimension „Alter“, in denen die de- und norm-privilegierten Gruppen kontextabhängig sind, geben Befragte der Boomer-Generation (zwischen 56 und 73 Jahren, n = 81) gegenüber **Millen-**

nials (Befragte zwischen 24 und 39 Jahren, n = 2163) signifikant seltener (- 8,3 Pp.) an, in den letzten zwei Jahren im Kontakt mit „Geschäften und Dienstleistungen“ diskriminiert worden zu sein.

Etwas anders verhält es sich, wenn man spezifisch „Banken und Versicherungen“ als Dienstleister*innen betrachtet. Im Kontakt zu „Banken und Versicherungen“ sind die Gruppenunterschiede eindeutiger als bei „Geschäften und Dienstleistungen“ allgemein. Für die Mehrzahl der Dimensionen liegen die signifikanten Gruppenunterschiede zwischen elf und bis zu fast 24 Prozentpunkten. So liegt der Gruppenunterschied zwischen **Befragten mit Beeinträchtigung** und Befragten ohne Beeinträchtigung bei 23,8 Prozentpunkten. Während bei Befragten mit Beeinträchtigung fast 7 von 10 Befragten (66,0 % von n = 188) angeben, in den letzten zwei Jahren im Kontakt mit „Banken und Versicherungen“ diskriminiert worden zu sein, trifft das für Befragte ohne Beeinträchtigung lediglich auf 4 von 10 Personen (42,2 % von n = 1401) zu. Bei **Befragten**

mit Behinderung im Vergleich zu Befragten ohne Behinderung fällt der Unterschied zwar geringer aus, beträgt jedoch noch 12,7 Prozentpunkte. Diese Ergebnisse könnten damit zusammenhängen, dass Menschen mit Beeinträchtigung und Behinderung prinzipiell öfter Versicherungen verweigert werden, bei denen der vermeintliche Gesundheitszustand von Bedeutung ist (z. B. Lebensversicherungen, Berufsunfähigkeitsversicherungen etc.) (Pärl & Naguib, 2012).

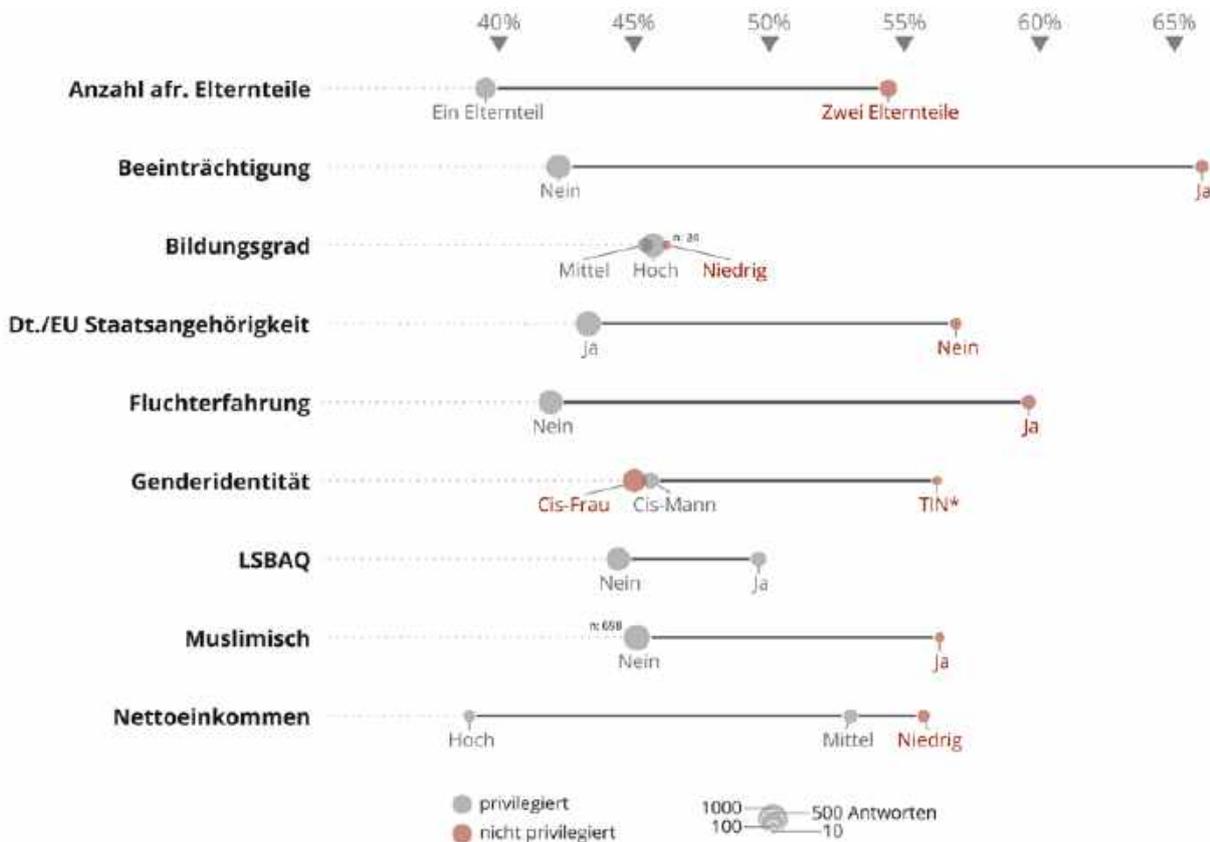
Befragte mit hohem Einkommen (38,9 % von n = 216) geben gegenüber **Befragten mit niedrigem Einkommen** (55,7 % von n = 158) oder **Befragten mit mittlerem Einkommen** (53,0 % von n = 247) signifikant seltener an, im Kontakt mit Banken und Versicherungen diskriminiert worden zu sein. Zwischen Befragten mit hohem und niedrigem Einkommen beträgt die Differenz im Diskriminierungserleben in den letzten zwei Jahren im Kontakt mit „Banken und Versicherungen“ 16,8 Prozentpunkte. Dies könnte unter anderem damit zusammenhängen, dass inzwischen z. B. für viele Kontoführungen eine regelmäßige Einzahlung über

einen bestimmten Betrag notwendig ist und für Kreditvergaben die Höhe des Einkommens ausschlaggebend ist. Im Fall Schwarzer Kund*innen kommt hinzu, dass die offenen Angaben im Afrozensus darauf hindeuten, dass die Kreditwürdigkeit Schwarzer Menschen aufgrund rassistischer Zuschreibungen per se schlechter eingeschätzt wird.

Auch **Befragte mit eigener und/oder familiärer Fluchterfahrung** geben 17,7 Prozentpunkte signifikant häufiger an, in diesem Bereich diskriminiert zu werden als Befragte ohne Fluchterfahrung. Weitere Gruppen, die mit über 11 Prozentpunkten signifikant häufiger angeben, in den letzten zwei Jahren bei „Banken und Versicherungen“ diskriminiert worden zu sein als die respektive norm-privilegierte Gruppe, sind: **Befragte mit zwei afrikanischen/afrodiasporischen Elternteilen** (+14,8 Prozentpunkte (Pp.)), **Befragte ohne deutschen/EU-Pass** (+13,6 Pp.), Trans*, inter*, nicht-binäre Befragte (+11,3 Pp. gegenüber Cis-Frauen) und **muslimische Befragte** (+11,2 Pp.).

Abb. 29: Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen entlang ausgewählter Vielfaltsdimensionen im Lebensbereich „Banken und Versicherungen“

Lesebeispiel: Afrozensus-Befragte mit eigener und/oder familiärer Fluchterfahrung geben im Vergleich mit Befragten ohne Fluchterfahrung deutlich häufiger an, im Lebensbereich „Banken und Versicherungen“ in den letzten zwei Jahren Diskriminierung erlebt zu haben.



6.1.3

Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt

Der Lebensbereich „Wohnungsmarkt“ (z. B. Wohnungssuche zur Miete oder zum Kauf einer Wohnung) wurde im Afrozensus aufgrund seiner allgemein hohen Relevanz als eigener Lebensbereich erhoben.¹⁵ Das Recht auf Wohnraum ist ein Menschenrecht (Artikel 11 des Internationalen Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, 1966 [ii]), trotzdem wird der Zugang zu ihm vielen Menschen aufgrund von rassistischen Zuschreibungen, aufgrund ihrer sozialen Stellung, ihrer Religion/Weltanschauung und/oder ihres Lebensalters erschwert oder verhindert

„Bei der Wohnungssuche erhielt ich trotz Verdienstnachweis und einer telefonischen Zusage (meine Hautfarbe war ja nicht sichtbar am Telefon!) nach dem Vorstellungsgespräch eine plötzliche Absage. Es hieß, ‚wir‘ tendieren zu Besuch von Verwandtschaft aus weiter Ferne, und das wäre unerwünscht in diesem Appartement.“

(Antidiskriminierungsstelle des Bundes, [2020](#)). Ein aktuelles Beispiel für rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt ist der Fall einer städtischen Bremer Wohnungsbaugesellschaft, bei der ohne Einverständnis der Wohnungssuchenden Daten über unter anderem Herkunft, Hautfarbe oder Kopftuch über Kürzel notiert wurden, die vermutlich zu rassistischen Entscheidungen bei der Wohnungsvergabe geführt haben (NDR, [2021](#)).

Der Wohnungsmarkt ist der Lebensbereich, in dem die Befragten des Afrozensus insgesamt „nur“ am neunthäufigsten angeben, dort in den letzten zwei Jahren Diskriminierung erlebt zu haben: So berichten 7 von 10 Befragten (74,1 % von n = 2325), die in den letzten 24 Monaten Kontakt zum Wohnungsmarkt

hatten, dort diskriminiert worden zu sein. Jedoch ist es auch der Bereich, in dem die Befragten unserer Studie insgesamt am zweithäufigsten angeben, dort „sehr häufig“ diskriminiert zu werden, 17,5 % machen diese Angabe. Laut den Ergebnissen der EU-MIDIS II-Studie (Being Black in the EU) der European Union Agency for Fundamental Rights ([2018](#)) geben 25 % der Befragten mit afrikanischem Migrationshintergrund südlich der Sahara in Deutschland an, dass sie in den letzten 5 Jahren von eine*r privaten Vermieter*in aufgrund ihrer „ethnischen Herkunft“ an der Anmietung einer Wohnung gehindert wurden.

Von 1578 Afrozensus-Befragten geben deutlich mehr als die Hälfte (68,2 %) an, schon einmal **aus rassistischen Gründen eine Wohnung nicht bekommen** zu haben. Dies ist besonders problematisch im Hinblick darauf, dass nur ca. 1 von 10 Befragten in Eigentum lebt und somit fast 9 von 10 Befragten (88,5 % von n = 3920) unserer Studie in angemieteten Wohnungen oder Häusern leben. Etwa 44 %

aller Haushalte in Deutschland leben in selbstgenutztem Eigentum und ca. 56 % leben zur Miete (Statistisches Bundesamt (Destatis), [2020a](#)). Somit geben Afrozensus-Befragte 44,9 Prozentpunkte seltener an in Eigentum zu leben und 32,5 Prozentpunkte häufiger an zur Miete zu wohnen. Im Jahr 2018 betrug die verfügbare Wohnfläche pro Haushalt in Deutschland 93 m² (Statistisches Bundesamt (Destatis), [2020b](#)). Mit 83,22 m² pro Haushalt leben Afrozensus-Befragte im Schnitt in Wohnraum, der ca. 10 m² kleiner als im Bundesschnitt ist. Zu beachten ist, dass die Unterschiede in den Ergebnissen zwischen Afrozensus-Befragten und der Gesamtbevölkerung in Deutschland zumindest teilweise von der jungen Altersdemografie und der überdurchschnittlichen Urbanität der Afrozensus-Stichprobe beeinflusst sind.

¹⁵ Der Bereich fällt im AGG unter „Versorgung von Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen“.

In Bezug auf welche Merkmale wird auf dem „Wohnungsmarkt“ diskriminiert?

Im Kontakt mit dem „Wohnungsmarkt“ geben jeweils über 70 % der Befragten (n = 1630, Mehrfachantworten möglich) an, u. a. in Bezug auf „**rassistische Gründe / ethnische Herkunft**“ und ihre „**Hautfarbe**“ diskriminiert zu werden. Fast die Hälfte (47,7 %) der Befragten gibt an, in den letzten zwei Jahren u. a. in Bezug auf ihren „**Name[n]**“ bei der Wohnungssuche diskriminiert worden zu sein. Diese Angaben bestätigen die Ergebnisse von Testing-Studien [G] durch Antidiskriminierungsstellen/-büros sowie aus der Wissenschaft, dass der Name von interessierten Mieter*innen (z. B. im E-Mail-Kontakt und auf Bewerbungsunterlagen) als Marker für Rassifizierung bei Vermieter*innen dient und dementsprechend danach ausgesiebt wird (BR Data, SPIEGEL ONLINE, 2017). Auch „**sozialer Status / soziale Herkunft**“ wird u. a. von fast jeder 4. befragten Person (23,7 %) genannt, vermutlich da das damit in Verbindung stehende Einkommen üblicherweise als maßgebliches (allerdings auch rechtlich zulässiges) Entscheidungskriterium für oder gegen eine Vermietung von Vermieter*innen verwendet wird.

Diskriminierungserfahrungen auf dem „Wohnungsmarkt“ - ausgewählte Teilgruppen

Für den Lebensbereich „Wohnungsmarkt“ kommt unsere Analyse nach Teilgruppen für ausgewählte Vielfaltsdimensionen auf große Unterschiede zwischen den tendenziell deprivilegierten und privilegierten Gruppen. Den größten signifikanten Unterschied mit 19,6 Prozentpunkten weist der Vergleich zwischen **alleinerziehenden Befragten** und Befragten auf, die nicht alleinerziehend sind. 9 von 10 Befragten (91,9 % von n = 74), die alleinerziehend sind, geben an in den letzten zwei Jahren im Kontakt mit dem „Wohnungsmarkt“ diskriminiert worden zu sein, gegenüber 7 von 10 Befragten (72,3 % von n = 1664), die nicht alleinerziehend sind. Dies könnte u. a. damit zusammenhängen, dass alleinerziehende Menschen statistisch einem höheren Armutrisiko ausgesetzt sind und ein niedrigeres Einkommen aufweisen als Menschen, die nicht alleinerziehend sind (Fachstelle Fair mieten - Fair wohnen et al., 2019; Lenze, 2016).

Befragte mit zwei afrikanischen/afrodiasporischen Elternteilen (83,4 % von n = 511) geben um 17,4 Prozentpunkte signifikant häufiger an, im Kontakt mit dem „Wohnungsmarkt“ diskriminiert worden zu sein

als Befragte mit einem afrikanischen Elternteil (65,9 % von n = 1036). Zwischen **Befragten ohne deutschen/EU-Pass** (87,4 % von n = 135) und Befragten mit deutschen/EU-Pass (70,8 % von n = 1478) liegt der Gruppenunterschied bei +16,6 Prozentpunkten. Befragte ohne deutschen/EU-Pass geben signifikant häufiger an, im Kontakt mit dem „Wohnungsmarkt“ in den letzten 24 Monaten Diskriminierung erlebt zu haben als Befragte, die einen deutschen/EU-Pass besitzen. Wir vermuten, dass Vermieter*innen ihre Wohnungen bevorzugt an deutsche oder EU-Staatsbürger*innen vermieten und darüber hinaus auch eher an weiße Menschen aus westlichen Staaten als an BIPOCS [G] aus dem Globalen Süden. Hamado Dipama, der 2002 aus Burkina Faso nach Deutschland geflüchtet ist, klagte 2019 erfolgreich gegen einen Vermieter, der in seiner Wohnungsanzeige geschrieben hatte, nur an Deutsche vermieten zu wollen und der sich weigerte, Dipama zu einer Besichtigung der Wohnung einzuladen (Schuri, 2020).

Dass die religiöse Zugehörigkeit im Kontext des deutschen Wohnungsmarkts eine entscheidende Rolle spielt, bestätigen die Daten der deskriptiven Analyse ebenfalls. **Muslimische Befragte** (87,1 % von n = 93) geben mit +14,8 Prozentpunkten signifikant häufiger an, im Kontakt mit dem Wohnungsmarkt diskriminiert zu werden als nicht-muslimisch Befragte (72,3 % von n = 1585). Auch eine bevölkerungsrepräsentative Umfrage der ADS zu „Rassistischer Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt“ kommt zu dem Ergebnis, dass muslimische Befragte größere Probleme haben eine Wohnung zu finden als christliche Befragte (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2020).

Weitere Gruppen, die deutlich häufiger angeben, im Kontakt mit dem „Wohnungsmarkt“ in den letzten zwei Jahren diskriminiert worden zu sein, sind: **Befragte mit Beeinträchtigung/Behinderung** im Vergleich mit Befragten ohne Beeinträchtigung/Behinderung (signifikanter Gruppenunterschied: +13,6 Pp.) sowie **trans*, inter*, nicht-binäre Befragte** gegenüber cis-geschlechtlichen Befragten (signifikanter Gruppenunterschied: +13,9 Pp. zu Cis-Frauen und +9,3 Pp. zu Cis-Männern). Auffällig ist, dass auch in diesem Lebensbereich **Cis-Männer** signifikant häufiger (+4,6 Pp.) als Cis-Frauen angeben, in den letzten zwei Jahren diskriminiert worden zu sein.

Die Unterschiede für „Bildungsabschluss“ und „Einkommen“, von denen intuitiv anzunehmen wäre, dass sie für Vermieter*innen eine wichtige Rolle bei der Vermietung von Immobilien spielen, fielen mit 6,7 Prozentpunkten und 8,2 Prozentpunkten zwischen

Abb. 30: Die sieben am häufigsten genannten Merkmale, bezüglich derer in den letzten zwei Jahren Diskriminierungserfahrungen im Bereich „Wohnungsmarkt“ gemacht wurden (n = 1630, Mehrfachantworten möglich)

Lesebeispiel: Fast die Hälfte (47,7 %) von 1630 Afrozensus-Befragten mit Diskriminierungserfahrungen im Lebensbereich „Wohnungsmarkt“ gibt an, dort in den letzten zwei Jahren in Bezug auf u. a. ihren „Namen“ Diskriminierung erlebt zu haben.

Rassistische Gründe / "ethnische Herkunft"



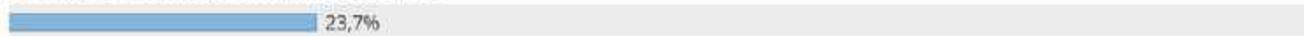
Hautfarbe



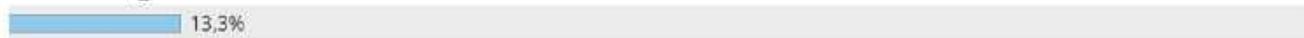
Name



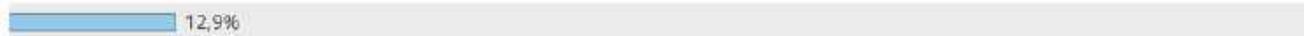
Sozialer Status / soziale Herkunft



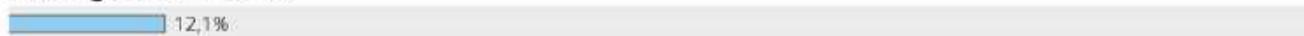
Staatsbürgerschaft



Geschlecht



Niedriges Lebensalter

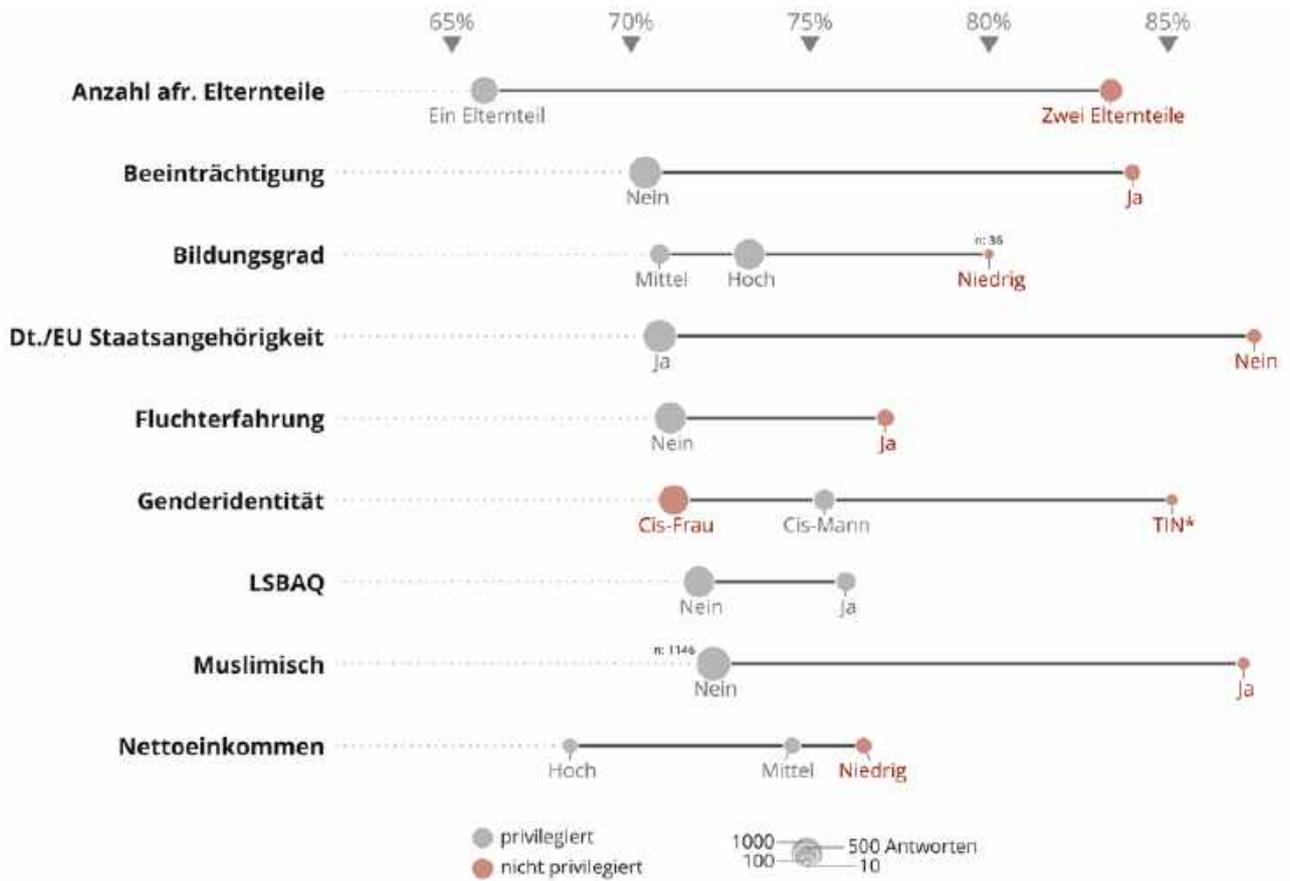


den tendenziell deprivilegierten und privilegierten Gruppen im Vergleich zu den anderen analysierten Dimensionen eher gering aus. Dieses Ergebnis und die Angaben der Afrozensus-Befragten im offenen Feld zu Diskriminierungssituationen lassen darauf schließen, dass für Vermieter*innen rassistische Zuschreibungen relevanter zu sein scheinen als ein eventuell hohes Einkommen, das für die Anmietung einer Wohnung positiv zu werten wäre.

„I was subletting my friend’s apartment. I called the Hausverwaltung to report a leaking pipe and she yelled at me in German for not speaking German fluently. I spoke in German. My German is good enough to have that basic conversation, but she was upset that I wasn’t fluent. She then refused to serve me. I asked if it was because I didn’t speak German and she said yes. She hung up, called my friend and asked why there was a non-German living in the house - despite having agreed contractually for me to be there. I was also unable to take over the contract when my friend wanted to leave it to me.“

Abb. 31: Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen entlang ausgewählter Vielfaltsdimensionen im Lebensbereich „Wohnungsmarkt“

Lesebeispiel: Afrosensus-Befragte ohne deutsche oder EU-Staatsangehörigkeit geben im Vergleich mit Befragten mit deutscher oder EU-Staatsangehörigkeit deutlich häufiger an, im Lebensbereich „Wohnungsmarkt“ in den letzten zwei Jahren Diskriminierung erlebt zu haben.



6.1.4 Diskriminierung in Öffentlichkeit und Freizeit & in Kunst und Kultur

Der Lebensbereich „Öffentlichkeit und Freizeit“ (z. B. öffentliche Verkehrsmittel, Verein) ist derjenige Bereich, in dem die Afrozensus-Befragten angeben, in den letzten zwei Jahren am häufigsten Diskriminierung erlebt zu haben: 9 von 10 Befragten (93,2 % von n = 4746) geben an, in den letzten zwei Jahren in diesem Bereich diskriminiert worden zu sein. Der Lebensbereich „Kunst und Kultur“ wurde im Afrozensus als eigenständiger Bereich abgefragt. Beim Zugang zum „Kunst- und Kulturbereich“ – z. B. beim Besuch von Theater oder Museum – gibt mehr als jede zweite Person (54,2 %) mit Kontakt zu diesem Lebensbereich an, in den letzten 24 Monaten hierbei Diskriminierung erlebt zu haben.

Die Ergebnisse zu Diskriminierungserfahrungen in der Öffentlichkeit zeigen, dass es sich hierbei sowohl um verbale Angriffe handeln kann als z. B. auch um Ungleichbehandlung im Vergleich zu anderen Mitreisenden im öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV).

8 von 10 Befragten (81,7 % von n = 2346) geben an, dass sie **auf offener Straße und/oder in öffentlichen Verkehrsmitteln rassistisch beleidigt** werden. Ebenfalls fast 8 von 10 Befragten (79,6 % von n = 2188) berichten, dass **ihre Fahrkarte im Bus/Zug genauer überprüft wird als bei anderen Mitreisenden** und 84,1 % von 2299 Befragten geben an, dass **die Plätze neben ihnen frei bleiben, auch wenn der Bus oder Zug voll ist**. Mehr als 9 von 10 Befragten (94,0 % von n = 2376) **meiden bei Reisen bestimmte Zielorte, weil sie aus rassistischen Gründen für sie gefährlich sein könnten**.

Wir gehen davon aus, dass Diskriminierungserfahrungen in der Öffentlichkeit einen nicht unerheblichen Einfluss auf das **Sicherheitsempfinden im öffentlichen Raum** haben. Der Afrozensus hat für die Erhebung des Sicherheitsempfindens der Befragten eine Frage aus der Studie zum „Sicherheitsgefühl der

Abb. 32: Allgemeines (Un-)Sicherheitsgefühl der Gesamtbevölkerung in Deutschland (infratest dimap, n = 992) im Vergleich zu den Afrozensus-Befragten (n = 4243)

Lesebeispiel: Der Anteil der Afrozensus-Befragten die sich im öffentlichen Raum in Deutschland „sehr sicher“ fühlen liegt bei 10%. Im Vergleich dazu ist der Anteil in der deutschen Gesamtbevölkerung laut infratest dimap mit 25% mehr als doppelt so groß.

Quelle: eigene Berechnungen & infratest dimap (2017)

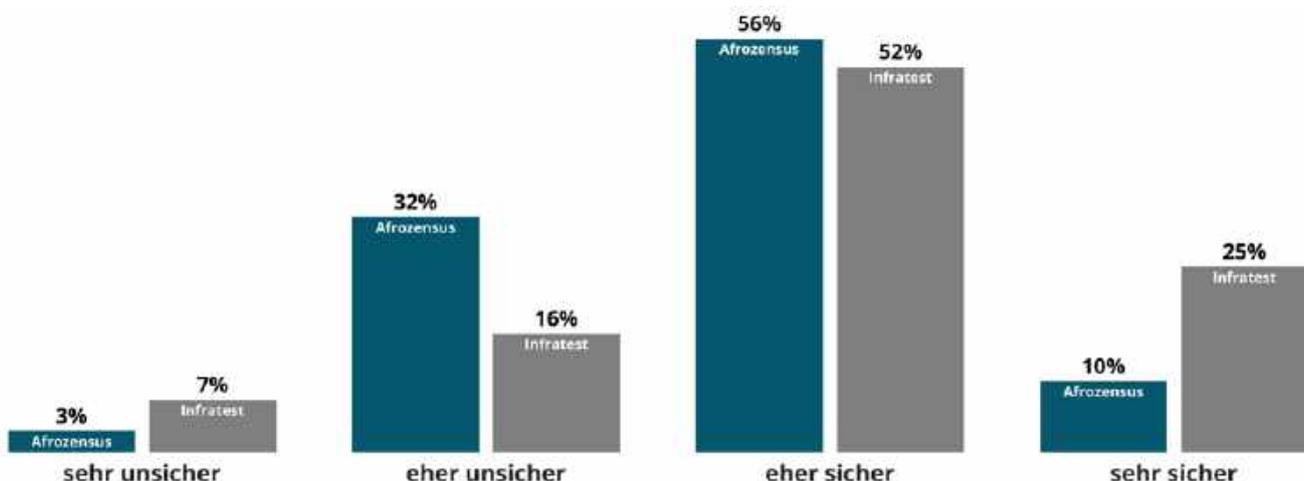
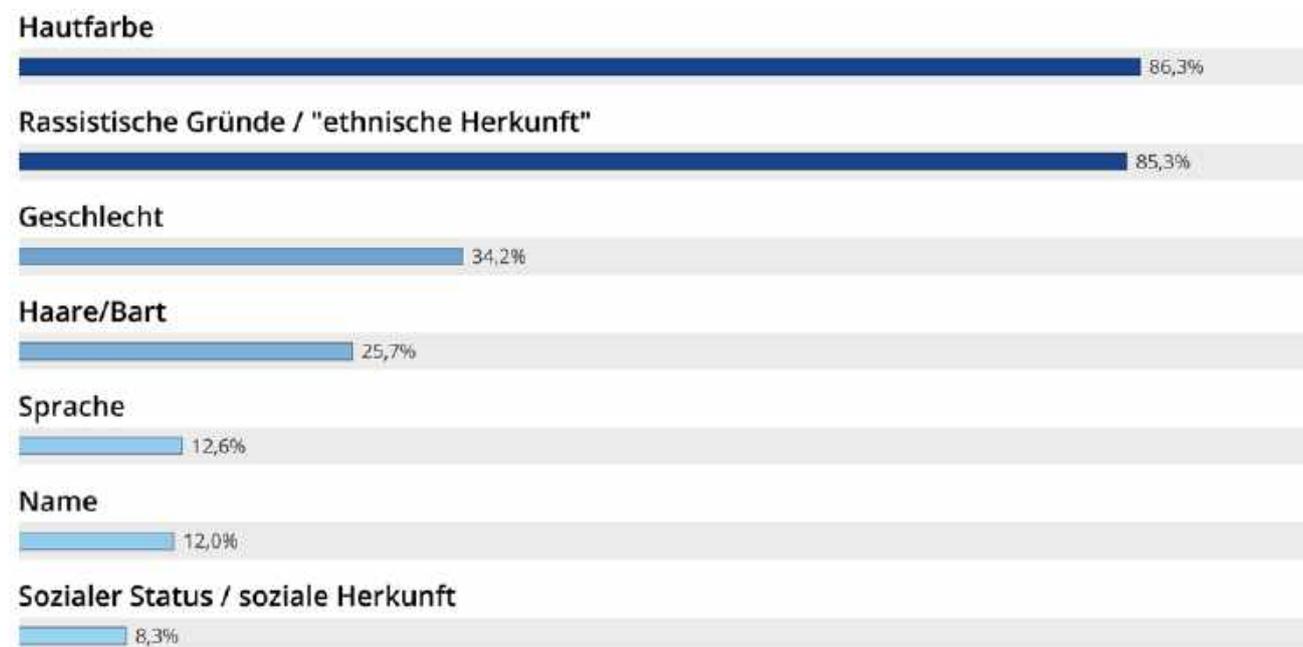


Abb. 33: Die sieben am häufigsten genannten Merkmale, bezüglich derer in den letzten zwei Jahren Diskriminierungserfahrungen im Bereich „Öffentlichkeit und Freizeit“ gemacht wurden (n = 4226, Mehrfachantworten möglich)

Lesebeispiel: Mehr als ein Drittel (34,2 %) von 4226 Afrozensus-Befragten mit Diskriminierungserfahrungen im Lebensbereich „Öffentlichkeit und Freizeit“ gibt an, dort in den letzten zwei Jahren in Bezug auf u. a. ihr „Geschlecht“ Diskriminierung erlebt zu haben.



Deutschen“ von infratest dimap (2017) verwendet. Auf die Frage, wie sicher sie sich in Deutschland fühlen, wenn sie sich im öffentlichen Raum bewegen, d. h. auf öffentlichen Plätzen, Straßen, in Parkanlagen oder öffentliche Verkehrsmittel benutzen, antwortet fast ein Drittel der Afrozensus-Befragten (ca. 32 % von n = 4243), dass sie sich alles in allem „eher unsicher“ fühlen. Nur 1 von 10 Personen (10 %) fühlt sich „sehr sicher“. Zum Vergleich (→ Abb. 32): Zur selben Fragestellung in der bevölkerungsrepräsentativen Studie von infratest dimap von 2017 gibt von 992 Befragten jede vierte Person (25 %) an, sich alles in allem „sehr sicher“ in Deutschland in öffentlichen Räumen zu fühlen. Etwa 16 % der infratest dimap Befragten fühlen sich „eher unsicher“.

Mehr als 8 von 10 (86,7 %) von 4315 Afrozensus-Befragten geben an, dass sie befürchten im öffentlichen Raum **beschimpft** zu werden. 7 von 10 (72,8 %) von 4225 Befragten befürchten, dass sie **sexuell bedrängt** werden und 6 von 10 (61,1 %) von 4275 Befragten haben die Befürchtung, **geschlagen und verletzt** zu werden. Die Afrozensus-Befragten unterscheiden sich im Vergleich mit der Gesamtbevölkerung in Deutschland (auf Basis der infratest dimap Befragung) in ihren Angaben dazu, **durch wen sie sich** auf öffentlichen Plätzen, Straßen, in Parkanlagen oder öffentlichen

Verkehrsmitteln **„unwohl/eingeschüchtert“ (Afrozensus) bzw. „bedroht“ (infratest dimap) fühlen**. Die Befragten der infratest dimap-Studie geben am häufigsten an, sich von **„Ausländern, Flüchtlingen“, „Neonazis, Rechte“, „Jugendlichen in Gruppen“** in der Öffentlichkeit **bedroht** zu fühlen. Die Afrozensus-Befragten geben an, sich insbesondere durch die **„Polizei“, „Neonazis/Rechtsextreme“** und **„weiße Männer“ unwohl/eingeschüchtert** zu fühlen. Auffällig ist auch, dass Afrozensus-Befragte in den offenen Antworten mehrfach angeben, sich durch **„(weiße) ältere Menschen“** in der Öffentlichkeit unwohl/eingeschüchtert zu fühlen.

In Bezug auf welche Merkmale wird in „Öffentlichkeit und Freizeit“ und in „Kunst und Kultur“ diskriminiert?

Sowohl im Lebensbereich „Öffentlichkeit und Freizeit“ als auch im Bereich „Kunst und Kultur“ geben die Befragten die gleichen sieben häufigsten Merkmale an, auf die sie zurückführen, im jeweiligen Bereich in den letzten zwei Jahren diskriminiert worden zu sein (**„rassistische Gründe / ethnische Herkunft“, „Hautfarbe“, „Geschlecht“, „Haare/Bart“, „Sprache“, „Name“** und **„sozialer Status / soziale Herkunft“**). Lediglich die Rangfolge der Merkmale variiert je nach

Abb. 34: Die sieben am häufigsten genannten Merkmale, bezüglich derer in den letzten zwei Jahren Diskriminierungserfahrungen im Bereich „Kunst und Kultur“ gemacht wurden (n = 1488, Mehrfachantworten möglich)

Lesebeispiel: Jede fünfte Person (20,4 %) von 1488 Afrozensus-Befragten mit Diskriminierungserfahrungen im Lebensbereich „Kunst und Kultur“ gibt an, dort in den letzten zwei Jahren in Bezug auf u. a. „Haare/Bart“ Diskriminierung erlebt zu haben.

Hautfarbe

76,1%

Rassistische Gründe / "ethnische Herkunft"

75,1%

Haare/Bart

20,4%

Geschlecht

19,3%

Sozialer Status / soziale Herkunft

14,8%

Name

10,4%

Sprache

10,2%

Lebensbereich. So wird in „Öffentlichkeit und Freizeit“ das „Geschlecht“ (34,2 %) als dritthäufigstes Merkmal genannt, während bei „Kunst und Kultur“ das Merkmal „Haare/Bart“ (20,4 %) auf Platz 3 hinter „Hautfarbe“ und „rassistische Gründe / „ethnische Herkunft““ rangiert.

Diskriminierungserfahrungen in „Öffentlichkeit und Freizeit“ & „Kunst und Kultur“ - ausgewählte Teilgruppen

Für alle Befragten unterschiedlicher Vielfaltsdimensionen ergeben sich sehr hohe Ausprägungswerte, was die Häufigkeit der Diskriminierung im jeweiligen Lebensbereich betrifft. Allerdings fallen die Gruppenunterschiede im Lebensbereich „Öffentlichkeit und Freizeit“ – im Vergleich zu den Gruppenunterschieden in anderen Lebensbereichen – über fast alle Dimensionen hinweg eher gering aus. Sie bewegen sich für alle Gruppenvergleiche mit Ausnahme der Dimension „Alter nach Generationen“ unter 5,0 Prozentpunkten. Die Tendenz ist hier: je jünger eine Person ist, desto eher hat sie angegeben, im Bereich „Öffentlichkeit und Freizeit“ in den letzten zwei Jahren Diskriminierung erlebt zu haben. **Befragte jüngerer Generationen** (Generation Z, n = 735 und Millennials, n = 2284) geben signifikant häufiger (+12,2 Pp. bzw. +11,5

Pp.) als Befragte der Boomer-Generation zwischen 56 und 73 Jahren (n = 85) an, in „Öffentlichkeit und Freizeit“ diskriminiert worden zu sein.

Aus dem Ergebnis der Teilgruppenanalyse **hinsichtlich des Sicherheitsgefühls** der Afrozensus-Befragten wird prinzipiell deutlich, dass sich insbesondere in Bezug auf „Geschlechteridentität(en)“, „sexuelle Orientierung“ und „Beeinträchtigung“ Unterschiede in den Gruppen auf die Frage hin beobachten lassen, wie sich die Befragten alles in allem fühlen, wenn sie sich in Deutschland im öffentlichen Raum bewegen. So fühlen sich **Cis-Frauen** (35,9 % von n = 2725) insgesamt signifikant unsicherer im öffentlichen Raum in Deutschland als Cis-Männer (27 % von n = 1003). Bei **TIN* Befragten** überwiegt sogar der Anteil, der sich unsicher fühlt (53,5 % von n = 127) gegenüber dem Anteil, der sich sicher fühlt (46,5 %), und sie fühlen sich insgesamt signifikant unsicherer als Cis-Frauen und Cis-Männer. Zu letzteren beträgt der Unterschied +26,5 Prozentpunkte.¹⁶ **Cis-Frauen und TIN* Befragte im Afrozensus geben gegenüber Cis-Männern signifikant häufiger an, die Befürchtung zu haben, sexuell bedrängt zu werden, wenn sie sich im öffentlichen Raum bewegen:** 9 von 10 Cis-Frauen (91,7% von n = 2746) und 8 von 10 TIN* Befragten (80,3 % von n = 122) machen diese Angabe, während

es bei Cis-Männern nicht einmal 2 von 10 Befragten (17,9 % von n = 967) sind. Cis-Frauen und TIN* Befragte geben somit mehr als vier Mal so häufig wie Cis-Männer die Befürchtung an, sexuell in der Öffentlichkeit bedrängt zu werden. **TIN* Befragte** (76,0 % von n = 125) geben außerdem im Vergleich zu Cis-Frauen (61,6 % von n = 2742) und Cis-Männern (57,8 % von n = 1011) **signifikant häufiger die Befürchtung an, im öffentlichen Raum geschlagen und verletzt zu werden.**

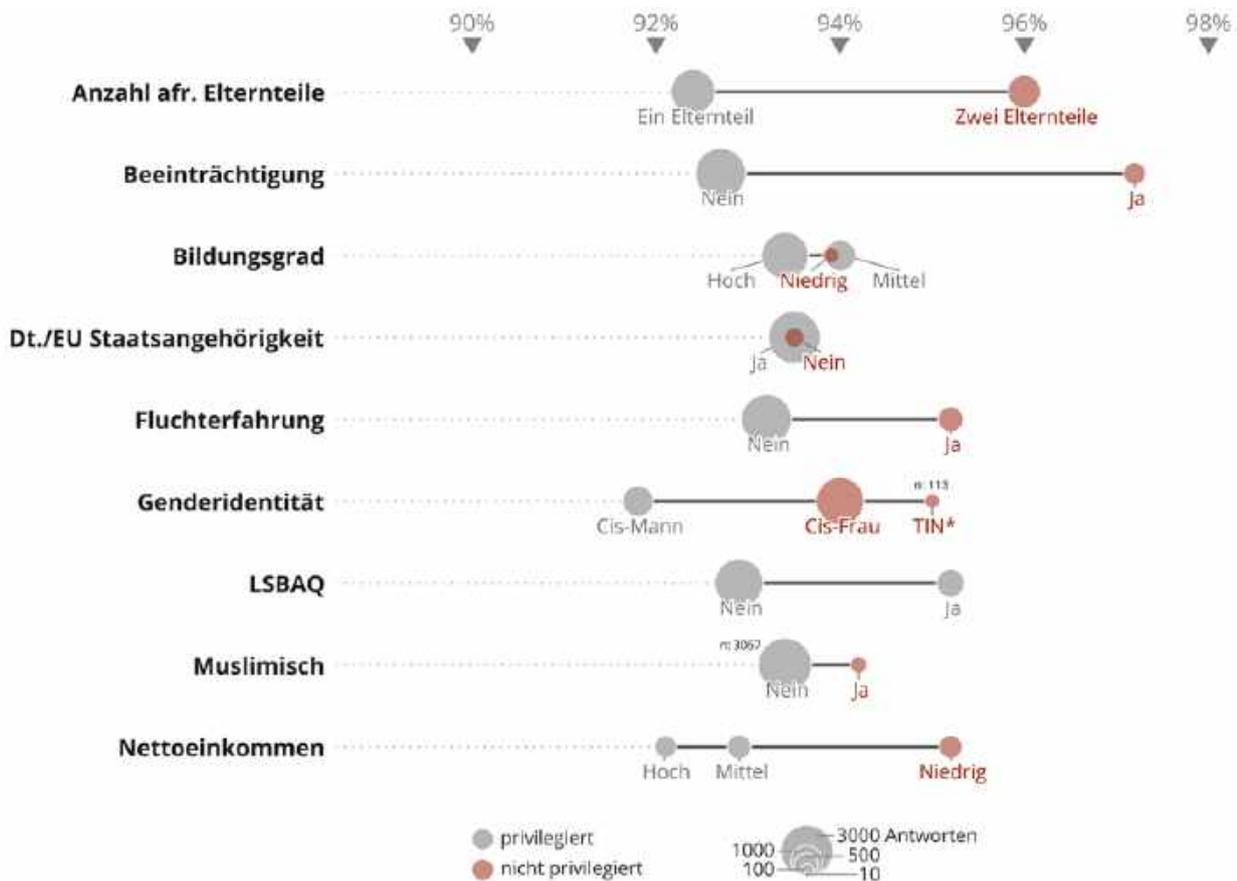
Auch bei **Befragten mit Beeinträchtigung** überwiegt der Anteil der Befragten, der sich unsicher fühlt gegenüber dem Anteil der Befragten, der sich im öffentlichen Raum in Deutschland sicher fühlt. Afrozensus-Befragte mit Beeinträchtigung (57,2 % von n = 416) fühlen sich signifikant unsicherer (+26,8 Pp.) als Befragte ohne Beeinträchtigung (30,4 % von n = 3179). Fast die Hälfte (45,6 %) von 725 **LSBAQ-Befragten** gibt an, sich in der Öffentlichkeit in Deutschland unsicher zu fühlen im Vergleich zu ca. einem Drittel (30,3 %) von 2865 heterosexuellen Befragten (signifikanter Gruppenunterschied von 15,3 Pp.).¹⁷

Im Kunst- und Kulturbereich berichten die Befragten prinzipiell weniger von Diskriminierung als in „Öffentlichkeit und Freizeit“ allgemein, jedoch sind die Unterschiede zwischen den jeweils tendenziell deprivilegierten und norm-privilegierten Gruppen über alle Vielfaltsdimensionen hinweg eindeutiger. Insbesondere zwischen **Befragten mit Beeinträchtigung** und ohne Beeinträchtigung, was vermutlich mit der fehlenden Barrierefreiheit in vielen Kulturstätten und -programmen (z. B. fehlender Zugang für Rollstuhl-

programmen (z. B. fehlender Zugang für Rollstuhl-

Abb. 35: Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen entlang ausgewählter Vielfaltsdimensionen im Lebensbereich „Öffentlichkeit und Freizeit“

Lesebeispiel: Afrozensus-Befragte mit zwei afrikanischen/afrodiasporischen Elternteilen geben im Vergleich mit Befragten mit einem afrikanischen/afrodiasporischen Elternteil etwas häufiger an, im Lebensbereich „Öffentlichkeit und Freizeit“ in den letzten zwei Jahren Diskriminierung erlebt zu haben.



16 Für die Signifikanzen siehe Anhang 14.

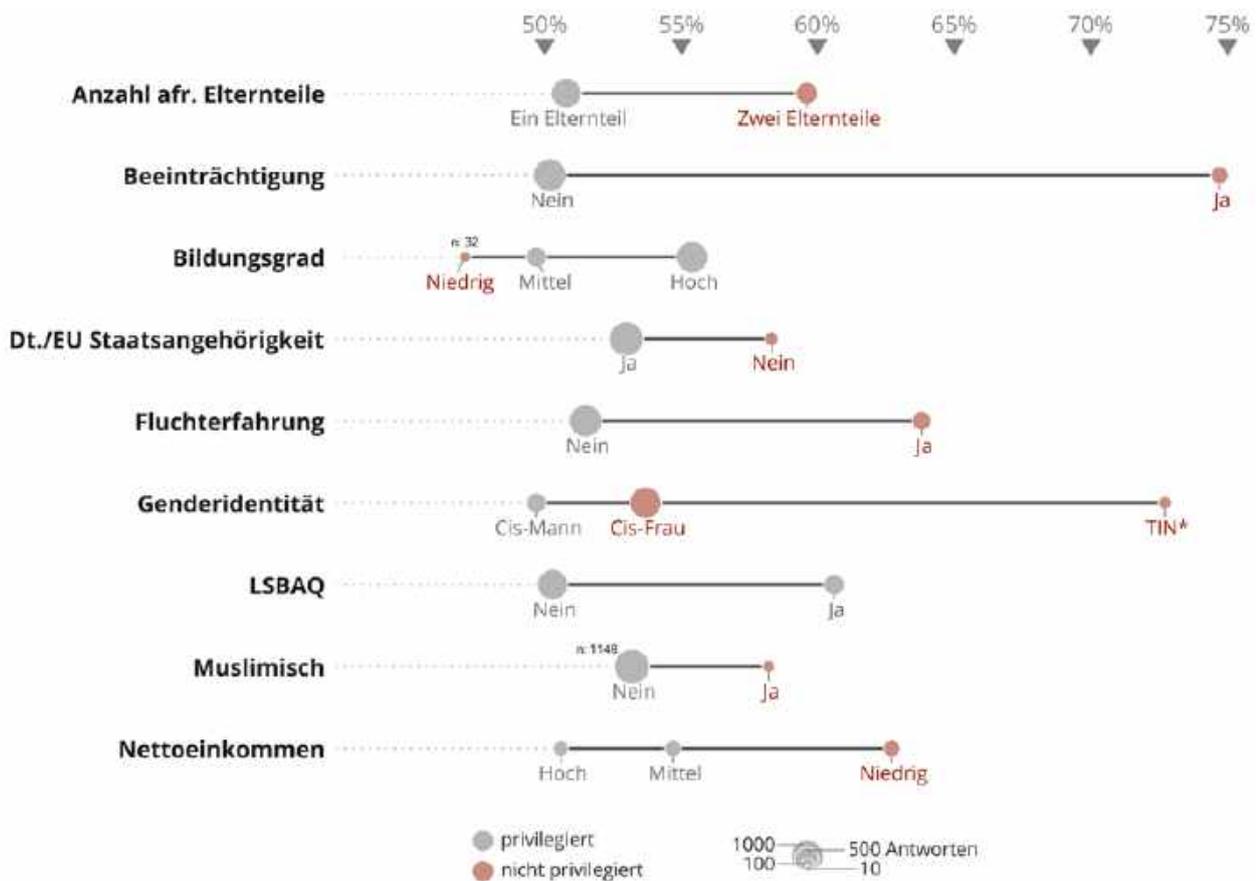
17 Für die Signifikanzen siehe Anhang 15.

fahrer*innen, keine Gewährleistung von Übersetzungen in Gebärdensprache) zusammenhängen könnte. Auch zwischen **Befragten mit eigener und/oder familiärer Fluchterfahrung** und Befragten ohne Fluchterfahrung, zwischen **trans*, inter*, nicht-binären Befragten** und cisgeschlechtlichen Befragten, zwischen **LSBAQ Befragten** und heterosexuellen Befragten sowie zwischen **Befragten mit niedrigem Einkommen** und Befragten mit hohem Einkommen zeigen sich signifikante Gruppenunterschiede von

über 12,0 Prozentpunkten. Auffällig ist, dass **Befragte mit hoher Bildung** häufiger angeben, im „Kunst- und Kulturbereich“ diskriminiert zu werden als Menschen mit niedriger Bildung. Allerdings ist dieser Unterschied nicht signifikant. Offen bleibt, ob das erlebte Ausmaß an Diskriminierung ggfs. abhängig ist von der spezifischen Art der Kunst- und Kulturbetriebe, die besucht werden und die sich hinsichtlich des Diskriminierungspotentials unterscheiden können.

Abb. 36: Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen entlang ausgewählter Vielfaltsdimensionen im Lebensbereich „Kunst und Kultur“

Lesebeispiel: Afrozensus-Befragte mit niedrigem Einkommen geben im Vergleich mit Befragten mit mittlerem oder hohem Einkommen deutlich häufiger an, im Lebensbereich „Kunst und Kultur“ in den letzten zwei Jahren Diskriminierung erlebt zu haben.



6.1.5

Diskriminierung bei Ämtern und Behörden & bei der Justiz

Ämter und Behörden fallen als staatliche Stellen nicht in das Anwendungsgebiet des AGG. Das bedeutet, dass das AGG bei Diskriminierung durch Ämter und Behörden nicht greift. Sie sind jedoch den verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverboten und dem allgemeinen Gleichheitssatz des Grundgesetzes verpflichtet. Bislang existiert in Deutschland nur im Land Berlin seit 2020 mit dem Landes-Antidiskriminierungsgesetz (LADG) ein Gesetz auf Landesebene, das Menschen vor Diskriminierung durch öffentliche Stellen wie Behörden und Verwaltung schützen soll. Die Koalitionen in Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg haben im Mai 2021 beschlossen, mit eigenen Landes-Antidiskriminierungsgesetzen nachzuziehen. Laut einer Recherche des Mediendienstes Integration wollen die zuständigen Ministerien von Brandenburg, Hamburg, Hessen und Sachsen zumindest untersu-

chen, inwieweit gesetzliche Lücken beim Schutz vor Diskriminierung existieren und ob es dafür eine gesetzliche Grundlage benötigt (Pürckhauer, 2021). Unter das LADG des Landes Berlin fällt auch der Schutz vor Diskriminierung durch die Justiz und die Polizei. Diese zwei Bereiche wurden aufgrund ihrer hohen Relevanz für Schwarze Communities im Afrozensus als eigene Bereiche erhoben. Die Ergebnisse bzgl. Diskriminierung im Kontakt mit der „Justiz“ werden in diesem Abschnitt mit dargestellt. Die Ergebnisse bzgl. Diskriminierung im Kontakt mit der „Polizei“ werden in einem eigenen Abschnitt präsentiert (→ S. 120).

66,5 % von 2973 Afrozensus-Befragten geben an, in den letzten zwei Jahren im Kontakt mit „Ämtern und Behörden“ Diskriminierung erlebt zu haben. Der Justizbereich ist im Afrozensus der Bereich, zu dem die

Abb. 37: Die sieben am häufigsten genannten Merkmale, bezüglich derer in den letzten zwei Jahren Diskriminierungserfahrungen im Bereich „Ämter und Behörden“ gemacht wurden (n = 1838, Mehrfachantworten möglich)

Lesebeispiel: Mehr als ein Drittel (37,2 %) von 1838 Afrozensus-Befragten mit Diskriminierungserfahrungen im Lebensbereich „Ämter und Behörden“ gibt an, dort in den letzten zwei Jahren in Bezug auf u. a. ihren „Namen“ Diskriminierung erlebt zu haben.

Rassistische Gründe / "ethnische Herkunft"



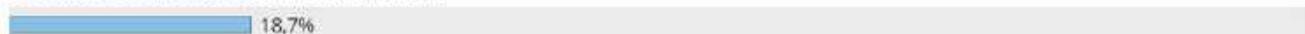
Hautfarbe



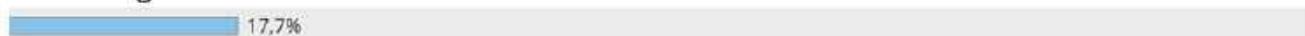
Name



Sozialer Status / soziale Herkunft



Staatsbürgerschaft



Sprache



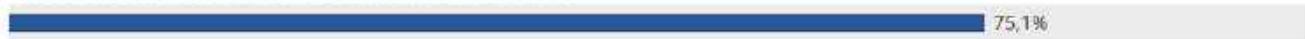
Geschlecht



Abb. 38: Die sieben am häufigsten genannten Merkmale, bezüglich derer in den letzten zwei Jahren Diskriminierungserfahrungen im Bereich „Justiz“ gemacht wurden (n = 317, Mehrfachantworten möglich)

Lebebeispiel: Mehr als jede fünfte Person (22,4 %) von 317 Afrozensus-Befragten mit Diskriminierungserfahrungen im Lebensbereich „Justiz“ gibt an, dort in den letzten zwei Jahren in Bezug auf u. a. das Merkmal „sozialer Status / soziale Herkunft“ Diskriminierung erlebt zu haben.

Rassistische Gründe / "ethnische Herkunft"



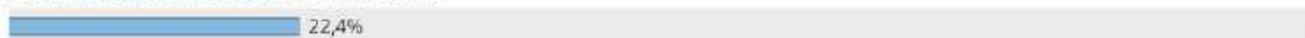
Hautfarbe



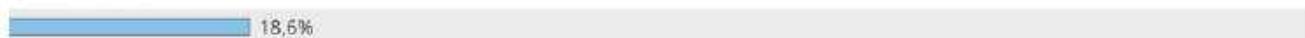
Name



Sozialer Status / soziale Herkunft



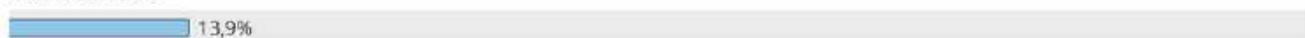
Geschlecht



Sprache



Haare/Bart



Befragten in den letzten 24 Monaten am wenigsten Kontakt hatten. Jedoch geben 6 von 10 Befragten (61,1 %), die in den letzten zwei Jahren Kontakt mit der „Justiz“ hatten, an, in diesem Bereich Diskriminierung erlebt zu haben. Zu vermuten ist, dass Diskriminierungserfahrungen im Kontakt mit staatlichen Institutionen auch Auswirkungen auf das Vertrauen in diese haben (→ [Kapitel 7](#)).

In Bezug auf welche Merkmale wird im Bereich „Ämter und Behörden“ und im Bereich „Justiz“ diskriminiert?

Sowohl bei Ämtern und Behörden im Allgemeinen als auch im Justizbereich im Spezifischen scheinen für die Befragten ähnliche Merkmale eine Rolle bei Diskriminierung zu spielen: Neben **„rassistischen Gründen / „ethnischer Herkunft“** (72,9 % im Bereich „Ämter und Behörden“ bzw. 75,1 % im Bereich „Justiz“) und **„Hautfarbe“** (71,4 % bzw. 68,8 %) schätzen die Afrozensus-Befragten unter anderem ein, dass insbesondere in Bezug auf den **„Name[n]“** (37,2 % bzw. 29,0 %) diskriminiert wird. Wir vermuten, dass dies vor allem für Befragte der Fall ist, die einen afrikanischen bzw. nicht-westlichen Vor- und/oder Nachnamen tragen.

An vierter Stelle erscheint in beiden Lebensbereichen **„soziale Herkunft / sozialer Status“** als das Merkmal, bezüglich dessen die Befragten u. a. einschätzen, bei „Ämtern und Behörden“ und auch in der „Justiz“ Diskriminierung zu erfahren. Weitere häufig genannte Merkmale sind **„Geschlecht“** und **„Sprache“** in beiden Lebensbereichen sowie die **„Staatsbürgerschaft“** im Kontakt mit „Ämtern und Behörden“.

Diskriminierungserfahrungen bei „Ämtern und Behörden“ & „Justiz“ - ausgewählte Teilgruppen

Im Kontakt mit den Lebensbereichen „Ämter und Behörden“ sowie „Justiz“ fallen die Unterschiede zwischen den Gruppen fast aller Vielfaltsdimensionen sehr hoch aus.

Bezüglich des „Alters“ geben die Befragten der beiden **älteren Generationen** (Boomer-Generation und Generation X), die 40 Jahre und älter sind, ähnliche Erfahrungswerte an: 70,0 % (von n = 50) der Boomer-Generation und 72,1 % (von n = 337) der Generation X geben an, im Kontakt mit „Ämtern und Behörden“ in den letzten zwei Jahren diskriminiert worden zu sein. Millennials (zwischen 24 und 39 Jahren) geben etwas

seltener an, Diskriminierung in diesem Lebensbereich erlebt zu haben (66,8 % von n = 1504). Befragte der Generation Z, die zwischen 16 und 23 Jahren alt sind, geben hingegen signifikant seltener an, in den letzten zwei Jahren im Kontakt mit „Ämtern und Behörden“ diskriminiert worden zu sein (57,3 % von n = 400). Zu prüfen wäre, ob sich die Unterschiede in den Altersgenerationen darauf zurückführen lassen, dass z. B. je nach Altersgruppe Kontakt zu unterschiedlichen Ämtern und/oder Behörden besteht.

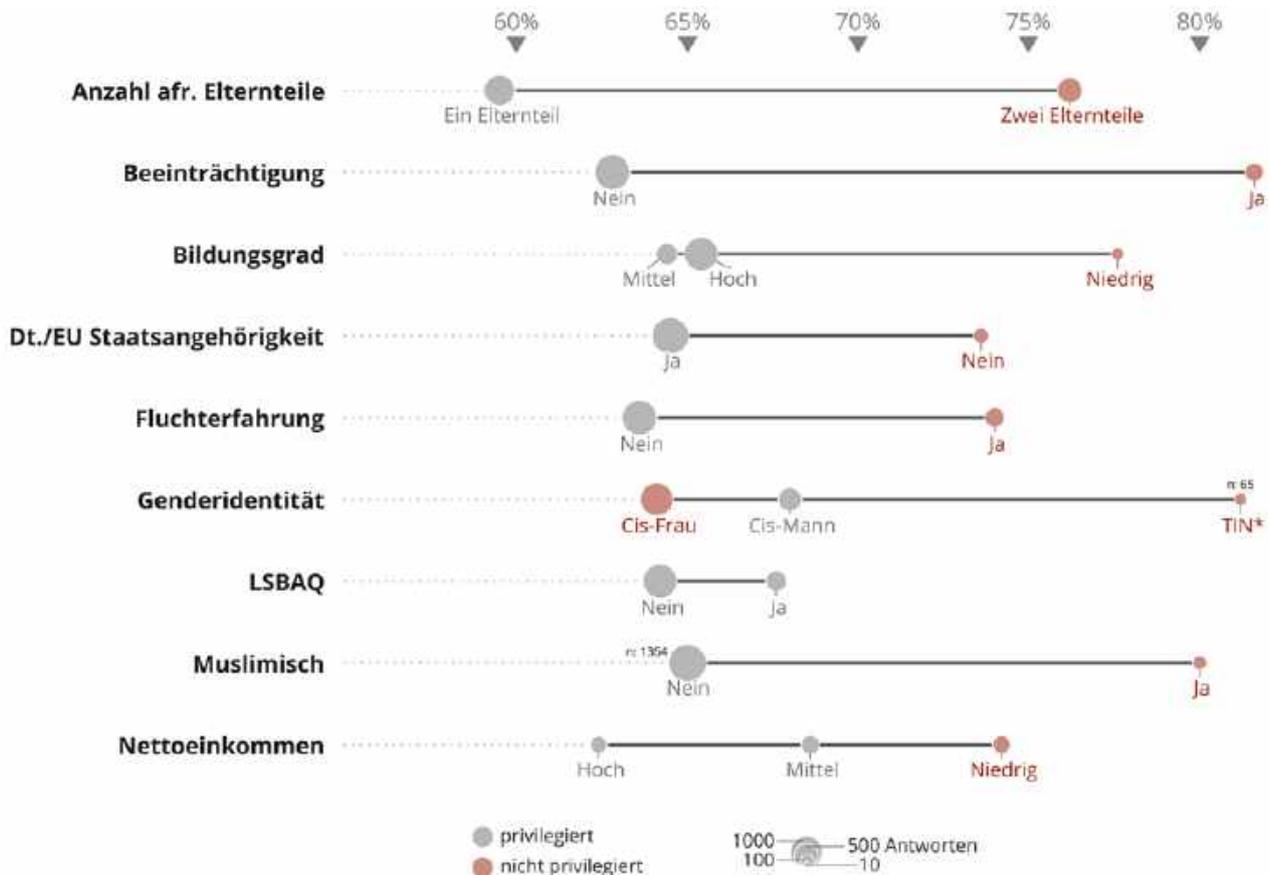
8 von 10 **Befragten mit Beeinträchtigung** (81,6 % von n = 267) geben gegenüber 6 von 10 Befragten ohne Beeinträchtigung (62,8 % von n = 1870) an, im Kontakt mit „Ämtern und Behörden“ diskriminiert zu werden. Das stellt einen signifikanten Gruppenunterschied von 18,8 Prozentpunkten dar. Ähnlich verhält es sich zwischen **Befragten mit Behinderung** (80,8 %, n = 73) und Befragten ohne Behinderung (64,6 %, n = 2117). Befragte mit Behinderung geben um 16,2 Prozentpunkte signifikant häufiger an, in den letzten zwei Jahren in Kontakt mit „Ämtern und Behör-

den“ diskriminiert worden zu sein als Befragte ohne Behinderung. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kommt in ihren Studien zu dem Schluss, dass bei der Diskriminierung von Menschen mit Behinderung auf Ämtern und Behörden vor allem die fehlende Barrierefreiheit eine entscheidende Rolle spielt (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2017). Im Rahmen einer Wiederholung des Afrozensus könnte dieser Aspekt vertieft erfragt und geprüft werden.

Ein weiterer signifikanter Gruppenunterschied mit 17,2 Prozentpunkten im Kontakt mit „Ämtern und Behörden“ liegt zwischen **trans*, inter*, nicht-binären Befragten** (81,3 % von n = 80) und Cis-Frauen des Afrozensus (64,1% von n = 1558) vor. Zu Cis-Männern beträgt der signifikante Unterschied 13,3 Prozentpunkte. Es wäre zu prüfen, ob sich die Unterschiede zwischen TIN* Befragten und cisgeschlechtlichen Befragten unter anderem über Diskriminierungserfahrungen und Hürden bei der Änderung des Namens und/oder Geschlechtseintrags erklären lassen. Vor allem das Transsexuellengesetz [G] steht hierbei in der

Abb. 39: Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen entlang ausgewählter Vielfaltsdimensionen im Lebensbereich „Ämter und Behörden“

Lesebeispiel: TIN* Befragte des Afrozensus geben im Vergleich mit cisgeschlechtlichen Afrozensus-Befragten deutlich häufiger an, im Lebensbereich „Ämter und Behörden“ in den letzten zwei Jahren Diskriminierung erlebt zu haben.



Kritik (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, [2015](#), [2019](#); Bundesverband Trans* e.V., [2019](#)).

Auch **Afrozensus-Befragte mit zwei afrikanischen/afrodiasporischen Elternteilen** (76,2 % von n = 661) geben signifikant häufiger an, in den letzten zwei Jahren auf „Ämtern und Behörden“ Diskriminierung erlebt zu haben als Befragte mit einem afrikanischen/afrodiasporischen Elternteil (59,5 % von n = 1393). Dieser Gruppenunterschied von 16,7 Prozentpunkten spricht für den eingangs erläuterten (→ [S. 95](#)) intensivierten ASR, den Menschen mit einer vermeintlichen Nähe zu „afrikanischen“ Merkmalen erfahren.

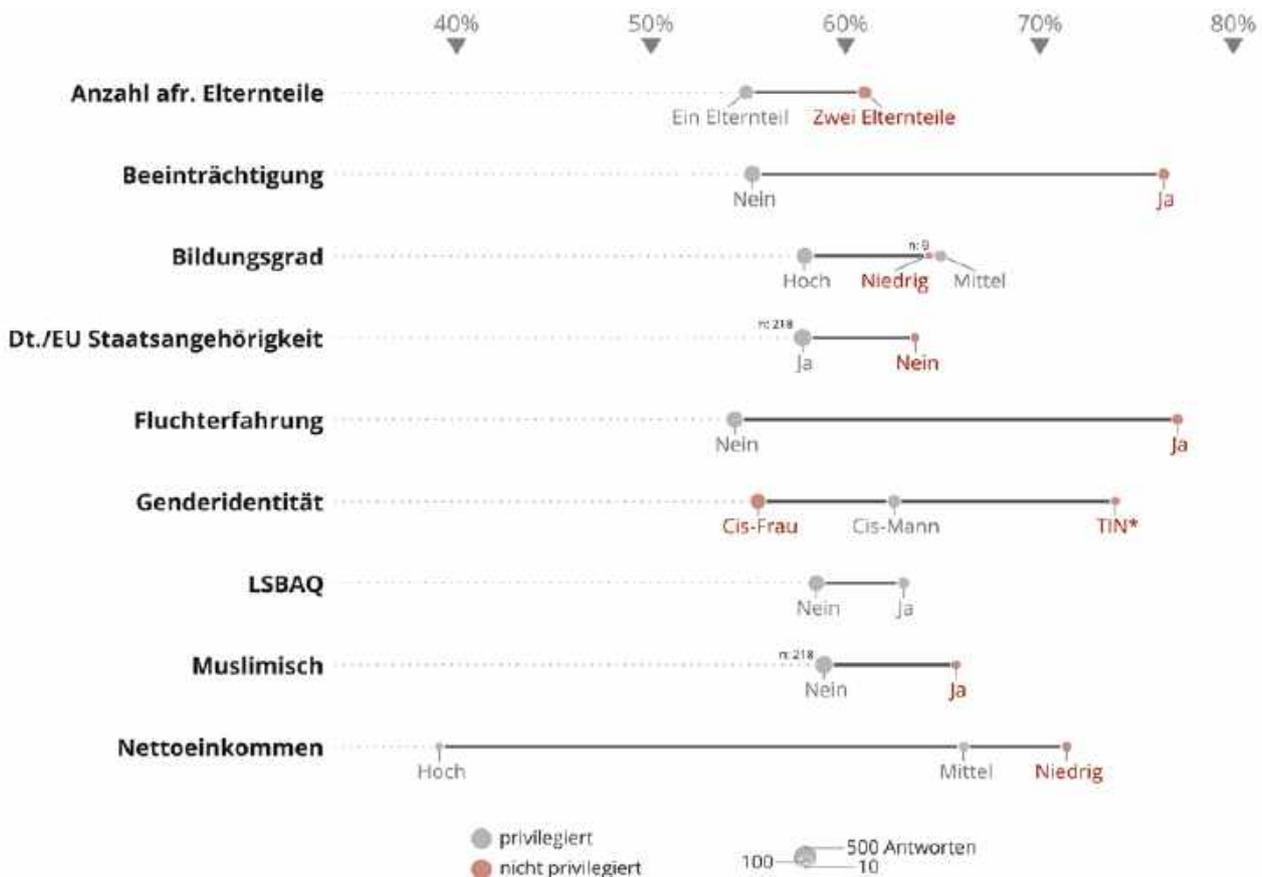
Zwischen **alleinerziehenden Befragten** (80,9 % von n = 115) und Befragten, die nicht alleinerziehend sind (65,2 % von n = 2177) beträgt der signifikante Unterschied in der Diskriminierungserfahrung bei „Ämtern und Behörden“ 15,7 Prozentpunkte. Aus den offenen Angaben der Afrozensus-Befragten geht hervor, dass es sich bei Diskriminierungsvorfällen im Zusammen-

hang mit Ämtern, Behörden und Justiz oft um Sorgerechtsangelegenheiten handelt. In vielen Fällen berichten Schwarze Elternteile, dass sie im Vergleich zum weißen Elternteil ihres Kindes nachteilig von Ämtern und Behörden im Prozess um Sorgerechtsklärungen behandelt werden. Viele Befragte berichten auch, dass weiße Familienmitglieder aber auch Institutionen wie Bildungseinrichtungen ohne für sie nachvollziehbaren Grund das Jugendamt auf sie ansetzen.

Auch geben **Befragte mit niedrigem Bildungsabschluss** (77,6 % von n = 85) signifikant häufiger (+ 13,3 Pp.) an, in diesem Bereich diskriminiert zu werden als Befragte mit hohem Bildungsabschluss (65,4 % von n = 1612) und mittlerem Bildungsabschluss (64,4 % von n = 528). Die deskriptive Analyse lässt ebenfalls vermuten, dass **je niedriger das Einkommen** einer befragten Person ist, desto wahrscheinlicher ist es, dass diese Person angibt, im Kontakt mit „Ämtern und Behörden“ Diskriminierung erlebt zu haben. Beide Ergebnisse sind ein Hinweis darauf, dass der soziale Sta-

Abb. 40: Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen entlang ausgewählter Vielfaltsdimensionen im Lebensbereich „Justiz“

Lesebeispiel: Afrozensus-Befragte mit Beeinträchtigung geben im Vergleich mit Befragten ohne Beeinträchtigung deutlich häufiger an, im Lebensbereich „Justiz“ in den letzten zwei Jahren Diskriminierung erlebt zu haben.



tus und/oder die soziale Herkunft der Befragten eine entscheidende Rolle bei der Behandlung durch Ämter und Behörden spielt. Im Bereich „Justiz“ im Speziellen scheint das Einkommen besonders ausschlaggebend zu sein: 7 von 10 **Befragten mit niedrigem Einkommen** (71,4 % von n = 49) geben mit 32,3 Prozentpunkten signifikant häufiger an, im Kontakt mit diesem Bereich in den letzten zwei Jahren Diskriminierung erlebt zu haben als 4 von 10 (39,1 % von n = 46) Befragten mit hohem Einkommen.

Sowohl im Lebensbereich „Ämter und Behörden“ als auch im Bereich „Justiz“ geben **Befragte mit eigener und/oder familiärer Fluchterfahrung** signifikant häufiger an, in den letzten zwei Jahren Diskriminierung erlebt zu haben als Befragte ohne Fluchterfahrung (10,4 Pp. bzw. 22,8 Pp. Gruppenunterschied). Für **muslimische Befragte** gegenüber nicht-muslimischen Befragten ist dies lediglich für „Ämter und Behörden“ der Fall: 80,0 % der muslimischen Befragten (n = 110) geben gegenüber 65,0 % der nicht-muslimischen Befragten (n = 2100) an, dort in den letzten zwei Jahren Diskriminierung erlebt zu haben.

6.1.6 Diskriminierung durch die Polizei

Spätestens seit der Ermordung des Afro-Amerikaners George Floyd durch einen weißen Polizisten in den USA im Mai 2020, wird auch punktuell im deutschen Mainstream über Polizeigewalt gegen Schwarze und andere rassifizierte Menschen in Deutschland gesprochen. Dabei beschäftigt sich die breite Öffentlichkeit jedoch immer noch mit der Frage danach, ob es institutionellen Rassismus innerhalb der deutschen Polizei wirklich gibt oder ob es sich um vermeintliche Einzelfälle handelt. Aus der Lebensrealität der meisten Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen heraus stellt sich diese Frage nicht, sie

walt in Deutschland. So dokumentiert die „Kampagne für Opfer rassistischer Gewalt“ (KOP) seit Jahren Polizeigewalt gegen rassifizierte Menschen und setzt sich vielfältig gegen Racial Profiling und institutionellen Rassismus in Polizeistrukturen ein. Die Kampagne „Death in Custody“ dokumentiert speziell die Fälle von Menschen – wie z. B. den Fall von Oury Jalloh (Bündnis Death in Custody, 2021) –, die seit 1990 in Polizeigewahrsam ums Leben kamen. Der 2021 erschienene Intersektionalitätsbericht von EACH ONE Antidiskriminierung zeichnet spezifisch Schwarze Lebensrealitäten im Kontakt mit der Berliner Polizei nach und zeigt gängige Muster der Diskriminierung auf.

„Ich wurde von drei Zivilpolizisten aus dem Nichts auf der Straße angehalten und beschuldigt, Gras verkauft zu haben. Dabei war ich bloß unterwegs, um einen Kaffee trinken zu gehen. Obwohl sie bei der Durchsuchung keine Drogen an mir fanden oder sonstige Beweise für ihre Anschuldigungen hatten, wurde Anzeige gegen mich erstattet.“

„sind gepolt bei Sirenenlicht zu bängen“ (OG Keemo, [2019](#) ↗). Quantitative Daten und offizielle Studien zu institutionellem Rassismus in der deutschen Polizei gibt es bisher kaum (Abdul-Rahman et al., [2020](#)). Das Bundesministerium für Heimat und Inneres hatte zuletzt – nachdem die Stimmen nach NSU 2.0, Halle, Hanau und der Ermordung George Floyds nach einer Untersuchung auch aus der breiten Öffentlichkeit lauter geworden waren – eine Studie dazu abgelehnt. Das Innenministerium widersetzt sich damit auch einer Empfehlung der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) des Europarats, Deutschland solle eine Studie zu Racial Profiling [G] in der polizeilichen Praxis in Auftrag geben (Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI), [2020](#)).

Dank der Arbeit verschiedener Organisationen und Bündnisse erfolgt zumindest qualitativ eine Dokumentation und Aufarbeitung rassistischer Polizeige-

vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass mehr als 8 von 10 (82,1 % von n = 1617) der Afrozensus-Befragten angeben, in den letzten zwei Jahren im Kontakt mit der Polizei diskriminiert worden zu sein. Es ist der sechsthäufigste Lebensbereich, in dem sie von Diskriminierung berichten. Diese Ergebnisse spiegeln sich ebenfalls in den Angaben der Befragten zu Vertrauen in die Polizei wider (→ [Kapitel 7](#)). Aus den Fragen zu Diskriminierungssituationen, die Schwarzen Menschen geläufig sind, geht hervor, dass fast jede dritte Person (32,3 %) von 1945 Befragten bereits **Polizeigewalt erlebt** hat. Über die Hälfte (56,7 %) von 4281 Befragten geben an, bereits mindestens einmal in ihrem Leben **ohne erkennbaren Grund von der Polizei kontrolliert** worden zu sein. Obwohl diese verdachtsunabhängigen Kontrollen (auch Racial Profiling genannt) von insbesondere Schwarzen Menschen, muslimisch gelesenen Menschen und Sinti*zze und Rom*nja der Polizei laut grund- und menschenrechtlichen Vorgaben untersagt sind (Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG; Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz, [2017](#)), sind sie dennoch bei dieser alltägliche Arbeitspraxis (Deutsches Institut für Menschenrechte, [2020](#)).

Abb. 41: Die sieben am häufigsten genannten Merkmale, bezüglich derer in den letzten zwei Jahren Diskriminierungserfahrungen im Bereich „Polizei“ gemacht wurden (n = 1245, Mehrfachantworten möglich)

Lesebeispiel: Fast ein Viertel (23,8 %) von 1245 Afrozensus-Befragten mit Diskriminierungserfahrungen im Lebensbereich „Polizei“ gibt an, dort in den letzten zwei Jahren in Bezug auf u. a. ihren „Name[n]“ Diskriminierung erlebt zu haben.

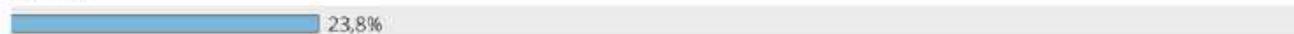
Hautfarbe



Rassistische Gründe / "ethnische Herkunft"



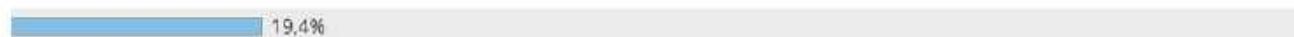
Name



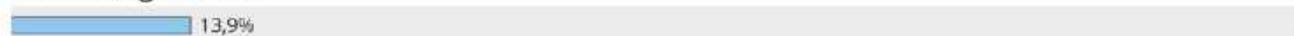
Geschlecht



Haare/Bart



Staatsbürgerschaft



Sozialer Status / soziale Herkunft



Auch in der EU-MIDIS II-Studie (Being Black in the EU) der European Union Agency for Fundamental Rights (2018), berichten 34 % der Befragten mit einem afrikanischem Migrationshintergrund südlich der Sahara, dass sie in Deutschland in den letzten fünf Jahren von der Polizei angehalten worden sind. 41 % der Befragten, die angehalten wurden, waren der Meinung, dass es sich bei der Kontrolle um Racial Profiling handele.

In Bezug auf welche Merkmale wird durch die „Polizei“ diskriminiert?

Jeweils über 80 % von 1245 Afrozensus-Befragten geben an, in den letzten zwei Jahren im Kontakt mit der „Polizei“ u. a. in Bezug auf ihre „Hautfarbe“ (85,1 %) und/oder „rassistische Gründe / ,ethnische Herkunft“ (80,2 %) diskriminiert worden zu sein. In diesem Zusammenhang stehen auch „Name“ (23,8 %), „Haare/Bart“ (19,3 %) und „Staatsbürgerschaft“ (13,9 %), von denen die Befragten berichten u. a. in Bezug auf diese von der „Polizei“ diskriminiert worden zu sein und die als Marker für Rassifizierung gelten. Des Weiteren gibt mehr als jede fünfte Person (21,8 %) an, u. a. in Bezug auf ihr „Geschlecht“ im Kontakt mit der „Polizei“ Diskriminierung erfahren zu haben.

Diskriminierungserfahrungen durch die „Polizei“ - ausgewählte Teilgruppen

Unsere Daten zeigen, dass **Cis-Männer** im Afrozensus (84,7 %, n = 459) mit 6,5 Prozentpunkten signifikant häufiger angeben, im Kontakt mit der Polizei diskriminiert zu werden als Cis-Frauen (78,2 %, n = 728). Allerdings geben in diesem Gruppenvergleich bezüglich der Geschlechtsidentität fast 9 von 10 (89,9 %) der **trans*, inter*, nicht-binären Befragten** (n = 59) mit großem Abstand (+ 11,7 Prozentpunkte im Vergleich zu Cis-Frauen) signifikant am häufigsten an, im Kontakt mit der Polizei Diskriminierung zu erleben. Dieses Ergebnis aus unserer Analyse stützt Studien, die zeigen, dass trans*, inter* und nicht-binäre Menschen im Kontakt mit der Polizei eine besonders vulnerable Gruppe darstellen (Ahmed et al., 2013 [i]). Im Afrozensus geben trans*, inter*, nicht-binäre Befragte (n = 60) mit 58,3 % im Vergleich zu Cis-Männern (45,6 % von n = 401) und Cis-Frauen (27,3 % von n = 1087) außerdem auch signifikant am häufigsten an, **Polizeigewalt** zu erleben.

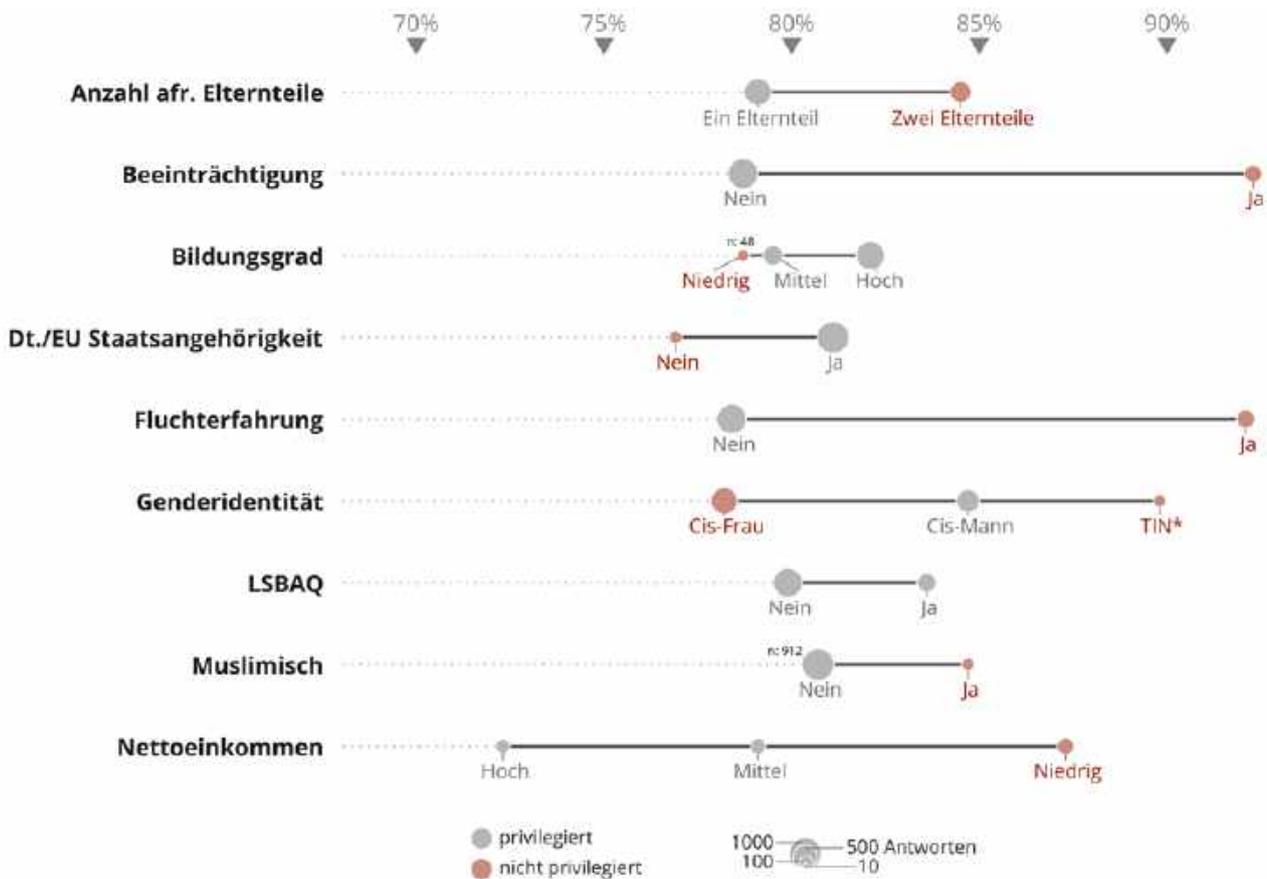
Bezüglich **Polizeikontrollen** im Speziellen geben jedoch mit 78,0 % Cis-Männer (n = 935) im Vergleich zu 47,9 % der Cis-Frauen (n = 2347) und 63,3 % der TIN* Befragten (n = 120) signifikant am häufigsten an,

ohne erkennbaren Grund von der Polizei kontrolliert zu werden. Diese Ergebnisse reihen sich in geteilte Schwarze Erfahrungen aus unterschiedlichen Kontexten ein, in denen Schwarze Männer ebenfalls häufiger von der Polizei diskriminiert werden als Schwarze Frauen (Edwards et al., 2019; Anderson, 2019). Hierbei ist jedoch auch anzumerken, dass alle drei Gruppen auffällig hohe Erfahrungswerte im Kontakt mit der Polizei angeben und Schwarze Menschen prinzipiell auch unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität signifikant häufiger diskriminierender Gewalt von Seiten der Polizei ausgesetzt sind als z. B. weiße Menschen (Pierson et al., 2020; UK Home Office, 2020; Edwards et al., 2019).

Des Weiteren geben im Afrozensus Befragte **mit eigener und/oder familiärer Fluchterfahrung** (n = 215) gegenüber Befragten ohne Fluchterfahrung (n = 967) (+ 13,7 Pp.), **Befragte mit Beeinträchtigung** (n = 182) und **Befragte mit Behinderung** (n = 43) im Vergleich zu Befragten ohne Beeinträchtigung (n = 1001) und Befragten ohne Behinderung (n = 1155) (+13,6 Pp. bzw. +15,0 Pp.) sowie **Befragte mit niedrigem Einkommen** (n = 166) verglichen mit Befragten mit hohem Einkommen (n = 130) (+15,0 Pp.) signifikant häufiger an, von der Polizei in den letzten zwei Jahren diskriminiert worden zu sein.

Abb. 42: Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen entlang ausgewählter Vielfaltsdimensionen im Lebensbereich „Polizei“

Lesbeispiel: Afrozensus-Befragte mit eigener und/oder familiärer Fluchterfahrung geben im Vergleich zu Befragten ohne Fluchterfahrung deutlich häufiger an, in den letzten zwei Jahren im Kontakt mit der „Polizei“ Diskriminierung erlebt zu haben.



6.1.7

Diskriminierung durch Sicherheitspersonal

Der Kontakt zu „Sicherheitspersonal“ findet übergreifend in unterschiedlichen Lebensbereichen überall dort statt, wo sowohl private als auch öffentliche Einrichtungen und Personen durch privates (d. h. nicht-staatliches) Sicherheitspersonal geschützt werden sollen. Dies kann z. B. das Sicherheitspersonal in Museen sein, Gepäck- und Personenkontrollen an Flughäfen, Einlasskontrollen vor Diskotheken und Clubs, Ladenüberwachung im Supermarkt, Security vor und innerhalb des Bürger*innenamts sowie in Geflüchtetenunterkünften. Fast 8 von 10 (76,3 %) Befragten geben an, in den letzten 24 Monaten von Sicherheitspersonal diskriminiert worden zu sein.

In Bezug auf welche Merkmale wird durch „Sicherheitspersonal“ diskriminiert?

Die Afrozensus-Befragten geben an, in den letzten zwei Jahren im Kontakt mit „Sicherheitspersonal“ u. a. in Bezug auf **„Hautfarbe“** (85,2 %), **„rassistische Gründe / ,ethnische Herkunft“** (80,2 %), **„Geschlecht“** (28,8 %) und weiteren Merkmalen des äußeren Erscheinungsbildes wie **„Haare/Bart“** (23,3 %) und **„Kleidung“** (8,8 %) diskriminiert worden zu sein. Letzteres Merkmal ist nur in diesem Lebensbereich unter den sieben am häufigsten genannten Merkmalen vertreten. Am häufigsten geben Befragte der Generation Z unter 24 Jahren (11,2 % von n = 196) an, u. a. bezüglich ihrer „Kleidung“ im Kontakt mit Sicherheitspersonal diskriminiert zu werden, gefolgt von Millennials (Befragten zwischen 24 und 39 Jahren) (8,3 % von n = 647) und Befragten der Generation X zwischen 40 und 55 Jahren (5,1 % von n = 98). Im Kontext dieser Ergebnisse in Bezug auf das „Alter“ der Befragten vermuten wir, dass es sich z. T. um Situationen mit Sicherheitspersonal vor Diskotheken und Clubs handeln könnte, die tendenziell eher von jungen Menschen aufgesucht werden und bei denen die „Kleidung“ unter anderem als Entscheidungskriterium

„Am Flughafen ging eine weiße Frau mit Haarklammern durch die Kontrolle, es piepste, sie wurde freundlich behandelt und lachend nach dem Grund durchsucht. Als es bei mir piepste, wurde ich aggressiv angegangen, gefragt, ob ich mit Familie fliege, herum geschubst und es wurden direkt Abstriche auf Sprengstoff gemacht.“

für einen Einlass gelten. In diesem Kontext spielen ebenfalls „rassistische Gründe / ,ethnische Herkunft“ und „Geschlecht“ eine große Rolle – dies zeigen sowohl die Ergebnisse des Afrozensus als auch Testing-Studien (Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V. und Referat Ausländischer Studierender der Universität Leipzig, 2011). Vor allem Schwarze Männer sind davon nachteilig betroffen, mehr als doppelt so häufig geben sie in der Befragung Diskriminierungserfahrungen hierbei an: Mehr als 8 von 10 (84,3 %) von 415 Cis-Männern im Afrozensus geben gegenüber 4 von 10 (40,8 %) von 1003 Cis-Frauen signifikant häufiger an, dass ihnen ohne erkennbaren Grund der Einlass in die Diskothek verwehrt wird.

Diskriminierungserfahrungen durch „Sicherheitspersonal“ - ausgewählte Teilgruppen

Im Kontakt mit „Sicherheitspersonal“ geben im Afrozensus sowohl **Cis-Männer** (86,9 % von n = 428) als auch **trans*, inter*, nicht-binäre Befragte** (85,5 % von n = 55) signifikant häufiger (+18,9 Pp. bzw. +17,5 Pp.) an, in den letzten zwei Jahren diskriminiert worden zu sein als Cis-Frauen (68,0 % von n = 794).

Befragte mit Beeinträchtigung (89,4 % von n = 161) und **Befragte mit Behinderung** (95,0 % von n = 40) geben signifikant häufiger (+17,1 Pp. bzw. +20,8 Pp.) an, im Kontakt mit Sicherheitspersonal in den letzten zwei Jahren diskriminiert worden zu sein im Vergleich zu Be-

fragten ohne Beeinträchtigung (72,3 % von n = 1044) und Befragten ohne amtlich festgehaltene Behinderung (74,2 % von n = 2881).

Ein weiterer signifikanter Gruppenunterschied liegt zwischen Befragten mit **zwei afrikanischen/afrodiasporischen Elternteilen** (n = 351) und Befragten mit einem afrikanischen/afrodiasporischen Elternteil (n = 822) vor. Erstere geben mit 84,0 % signifikant häufiger (+13,3 Pp.) an, in den letzten zwei Jahren im Kontakt mit „Sicherheitspersonal“ Diskriminierung erlebt zu haben als Befragte mit einem afrikanischen/afrodiasporischen Elternteil (70,7 %). Sie geben mehr als doppelt so

häufig an, in diesem Kontakt in den letzten zwei Jahren „sehr häufig“ diskriminiert worden zu sein: 16,8 % der Befragten mit zwei afrikanischen/afrodiasporischen Elternteilen geben gegenüber 7,2 % der Befragten mit einem afrikanischen/afrodiasporischen Elternteil an, in den letzten zwei Jahren „sehr häufig“ im Kontakt mit Sicherheitspersonal diskriminiert worden zu sein.

Befragte ohne deutschen/EU-Pass (86,4 % von n = 66) geben signifikant häufiger (+12,5 Pp.) an, im Kontakt mit „Sicherheitspersonal“ in den letzten zwei Jahren Diskriminierung erlebt zu haben als Befragte mit deutschem/EU-Pass (73,9 % von n = 1159).

Abb. 43: Die sieben am häufigsten genannten Merkmale, bezüglich derer in den letzten zwei Jahren Diskriminierungserfahrungen im Bereich „Sicherheitspersonal“ gemacht wurden (n = 1197, Mehrfachantworten möglich)

Lebeispiel: Fast ein Viertel (23,3 %) von 1197 Afrozensus-Befragten mit Diskriminierungserfahrungen im Lebensbereich „Sicherheitspersonal“ gibt an, dort in den letzten zwei Jahren in Bezug auf u. a. „Haare/Bart“ Diskriminierung erlebt zu haben.

Hautfarbe



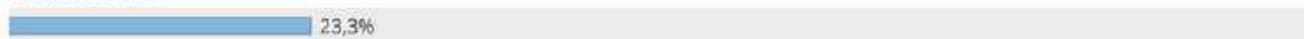
Rassistische Gründe / "ethnische Herkunft"



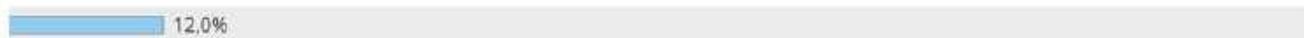
Geschlecht



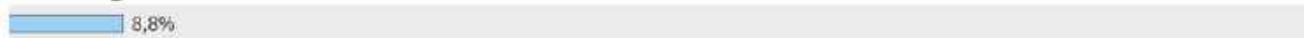
Haare/Bart



Name



Kleidung



Sprache

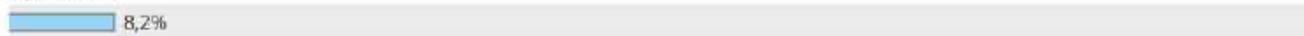
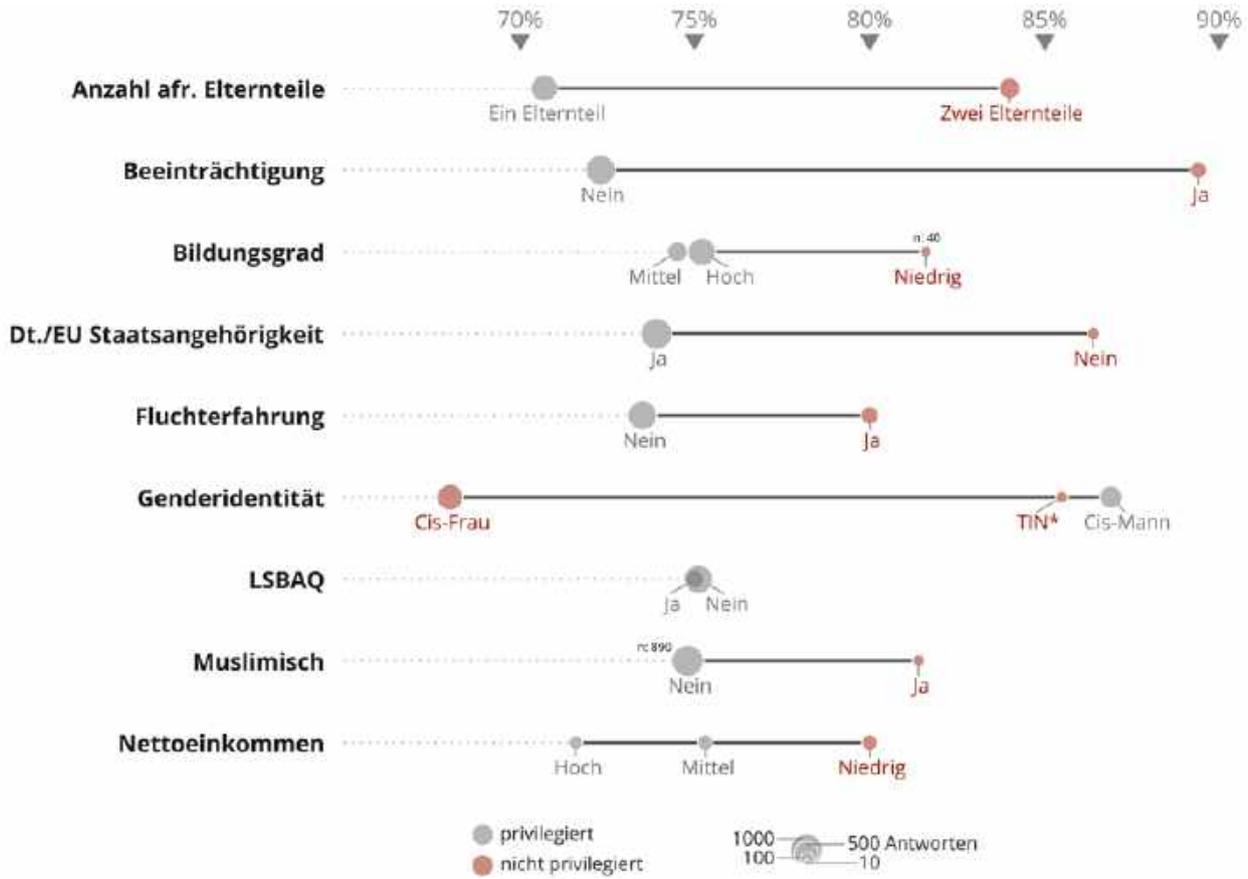


Abb. 44: Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen entlang ausgewählter Vielfaltsdimensionen im Lebensbereich „Sicherheitspersonal“

Lesebeispiel: Cis-Männer und TIN* Befragte im Afrozensus geben im Vergleich mit Cis-Frauen deutlich häufiger an, im Lebensbereich „Sicherheitspersonal“ in den letzten zwei Jahren Diskriminierung erlebt zu haben.



6.1.8

Diskriminierung in Medien und Internet

Es ist nicht überraschend, dass allgemeine Machtstrukturen in der Gesellschaft sich auch im Bereich der Medien fortsetzen: Marginalisierte Menschen sind in vielen Sparten unterrepräsentiert und wenn sie vorkommen, werden sie oft klischeehaft dargestellt. Das hängt auch damit zusammen, wer in dieser Branche in entscheidenden Positionen wie z. B. Redaktionen sitzt und Personalauswahl und Programmgestaltung maßgeblich mitbestimmt. Die Studie „Viel Wille, kein Weg – Diversity im deutschen Journalismus“ kommt zu dem Ergebnis, dass von den reichweitenstärksten Medien 9 von 10 befragten Chefredakteur*innen Deutsche ohne Migrationshintergrund sind. Gruppen, die in besonderer Weise rassistisch diskriminiert werden wie Schwarze Menschen und muslimische Menschen, sind nicht vertreten (Neue deutsche Medienmacher*innen, [2020](#)).

Diskriminierung in Medien und im Internet kann vielfältige Formen annehmen: über stereotypisierende Darstellung (z. B. in Filmen und Serien) und Berichterstattung (z. B. in Nachrichten) marginalisierter Gruppen, welche rassistische Perspektiven auf diese Gruppen verstärken (Ernst & Schmitt, [2020](#)), bis hin zu Hatespeech [G] z. B. in Kommentarverläufen in den Sozialen Medien, bei denen Menschen beleidigt und diffamiert werden und ihnen Gewalt angedroht wird. Mehr als 8 von 10 (85,5 %) Afrozensus-Befragten geben an, in den letzten zwei Jahren im Lebensbereich „Medien und Internet“ diskriminiert worden zu sein. Es ist der zweithäufigste Lebensbereich, in dem die Befragten, die mit ihm Kontakt hatten, von Diskriminierung berichten. Von 2374 Afrozensus-Befragten, welche die Frage zu Schwarzen Menschen geläufigen

Abb. 45: Die sieben am häufigsten genannten Merkmale, bezüglich derer in den letzten zwei Jahren Diskriminierungserfahrungen im Bereich „Medien und Internet“ gemacht wurden (n = 2837, Mehrfachantworten möglich)

Lesebeispiel: 12,7 % von 2837 Afrozensus-Befragten mit Diskriminierungserfahrungen im Lebensbereich „Medien und Internet“ geben an, dort in den letzten zwei Jahren in Bezug auf u. a. ihre „Religion/Weltanschauung/zugeschriebene Religion“ Diskriminierung erfahren zu haben.

Rassistische Gründe / "ethnische Herkunft"

88,3%

Hautfarbe

76,7%

Geschlecht

45,5%

Haare/Bart

22,3%

Name

18,4%

Sozialer Status / soziale Herkunft

14,5%

Religion / Weltanschauung / zugeschriebene Religion

12,7%

Diskriminierungssituationen beantwortet haben, geben fast alle (96,7 %) an, in den Medien **mit herabwürdigenden Bildern Schwarzer Menschen konfrontiert** zu werden. Jede zweite befragte Person (52,5 %) von 3860 Befragten gibt an, dass sie bereits **auf Social Media (Facebook, Twitter, Instagram, YouTube etc.) rassistisch beleidigt** wurde.

In Bezug auf welche Merkmale wird in „Medien und Internet“ diskriminiert?

Fast 9 von 10 Befragten (88,3 %), die angeben im Bereich „Medien und Internet“ in den letzten zwei Jahren diskriminiert worden zu sein, schätzen ein, dass die Diskriminierung u. a. aufgrund **„rassistischer Gründe“** oder bezüglich ihrer **„ethnischen Herkunft“** erfolgte. Fast die Hälfte der Befragten (45,5 %) geben u. a. an, dass sie in Bezug auf ihr **„Geschlecht“** diskriminiert wurden. Eine besondere Rolle scheint in diesem Bereich die **„Religion/Weltanschauung/zugeschriebene Religion“** zu spielen: Jede zehnte befragte Person (12,7 %) gibt u. a. an, aufgrund dieser Merkmale in den letzten 24 Monaten im Bereich „Medien und Internet“ diskriminiert worden zu sein. Muslimische Befragte (52,0 % von n = 102) geben hierbei deutlich häufiger als nicht-muslimische Befragte (10,7 % von n = 2075) an, u. a. bezüglich ihrer „Religion/Weltanschauung/zugeschriebene Religion“ in den letzten zwei Jahren diskriminiert worden zu sein. Dies könnte unter anderem damit zusammenhängen, dass gerade mediale Berichterstattung aber auch Filme und Unterhaltungsserien stark von antimuslimischen Narrativen geprägt sind (Hafez & Schmidt, 2020).

Diskriminierungserfahrungen in „Medien und Internet“ - ausgewählte Teilgruppen

Wie in anderen Lebensbereichen, in denen die Afrozensus-Befragten besonders häufig davon berichten in den letzten zwei Jahren Diskriminierung erlebt zu haben, so fallen auch im Lebensbereich „Medien und Internet“ die Unterschiede in der Häufigkeit der Diskriminierungserfahrungen zwischen den Teilgruppen vergleichsweise eher gering aus.

Betrachtet man die Vielfaltsdimension „Alter“ gibt sich ein auf den ersten Blick nicht ganz eindeutiges Bild: **Millennials** (Befragte zwischen 24 und 39 Jahren) (87,0 % von n = 1772) und **Befragte zwischen 40 und 55 Jahren der Generation X** (83,7 % von n = 337) geben am häufigsten an, in den letzten zwei Jahren in „Medien und Internet“ diskriminiert worden zu sein. Es folgen die Befragten unter 24 Jahren der Generation Z (81,4 % von n = 580). Am seltensten geben Befragte zwischen 56 und 73 Jahren der Boomer-Generation (75,6 % von n = 45) an, in den letzten zwei Jahren in diesem Lebensbereich diskriminiert worden zu sein. Zwischen Befragten der Boomer-Generation und Millennials beträgt der Gruppenunterschied 11,4 Prozentpunkte und ist signifikant. Es wäre zu prüfen, ob sich die Unterschiede im Diskriminierungserleben in „Medien und Internet“ in verschiedenen Altersgruppen durch unterschiedliche Nutzungsmuster erklären lassen. Zu vermuten ist, dass z. B. Befragte der Boomer-Generation weniger auf Social Media (z. B. Facebook, Instagram etc.) verkehren als Befragte der jüngeren Generationen (Beisch & Schäfer, 2020) – wo es z. B. mitunter in Kommentarspalten beleidigend und persönlich wird. Befragte der Generation Z nutzen vermutlich genauso viel, wenn nicht häufiger Social Media wie Befragte der Generation X und Millennials, aber greifen eventuell auf andere Formate wie bspw. TikTok zurück, deren thematische Schwerpunkte sowie Aufbereitung sich oftmals von anderen sozialen Netzwerken unterscheiden, z. B. durch weniger direkte Debatten und mehr empowernde und/oder humorvolle Darstellungen.¹⁸

Sowohl die Geschlechtsidentität als auch die sexuelle Orientierung scheinen laut unseren Ergebnissen einen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit zu haben, im Lebensbereich „Medien und Internet“ Diskriminierung zu erfahren. **Trans*, inter*, nicht-binäre Befragte** (92,5 % von n = 106) geben gegenüber Cis-Männern (83,3 % von n = 672) und Cis-Frauen (85,3 % von n = 1928) signifikant häufiger (+9,2 Pp. bzw. +7,2 Pp.) an, in „Medien und Internet“ in den letzten zwei Jahren diskriminiert worden zu sein. **LSBAQ-Befragte** (90,0 % von n = 592) geben dies signifikant häufiger (+6,2 Pp.) im Vergleich mit heterosexuellen Befragten (83,8 % von n = 1939) an. 66,3 % von 585 LSBAQ-Befragten geben zudem spezifisch an, in Medien ras-

¹⁸ Dessen ungeachtet stehen alle genannten Plattformen aufgrund von rassistischen Inhalten und Algorithmen in der Kritik. Bei TikTok formierte sich im Sommer unter #BlackTikTokStrike ein großangelegter Streik Schwarzer Creative*r auf der Plattform, die damit gegen kulturelle Aneignung ihrer viralen Tänze und die teils algorithmische Unsichtbarmachung der Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Initiator*innen von Trends und Dance Moves protestierten (Cook, 2021; McClay, 2021).

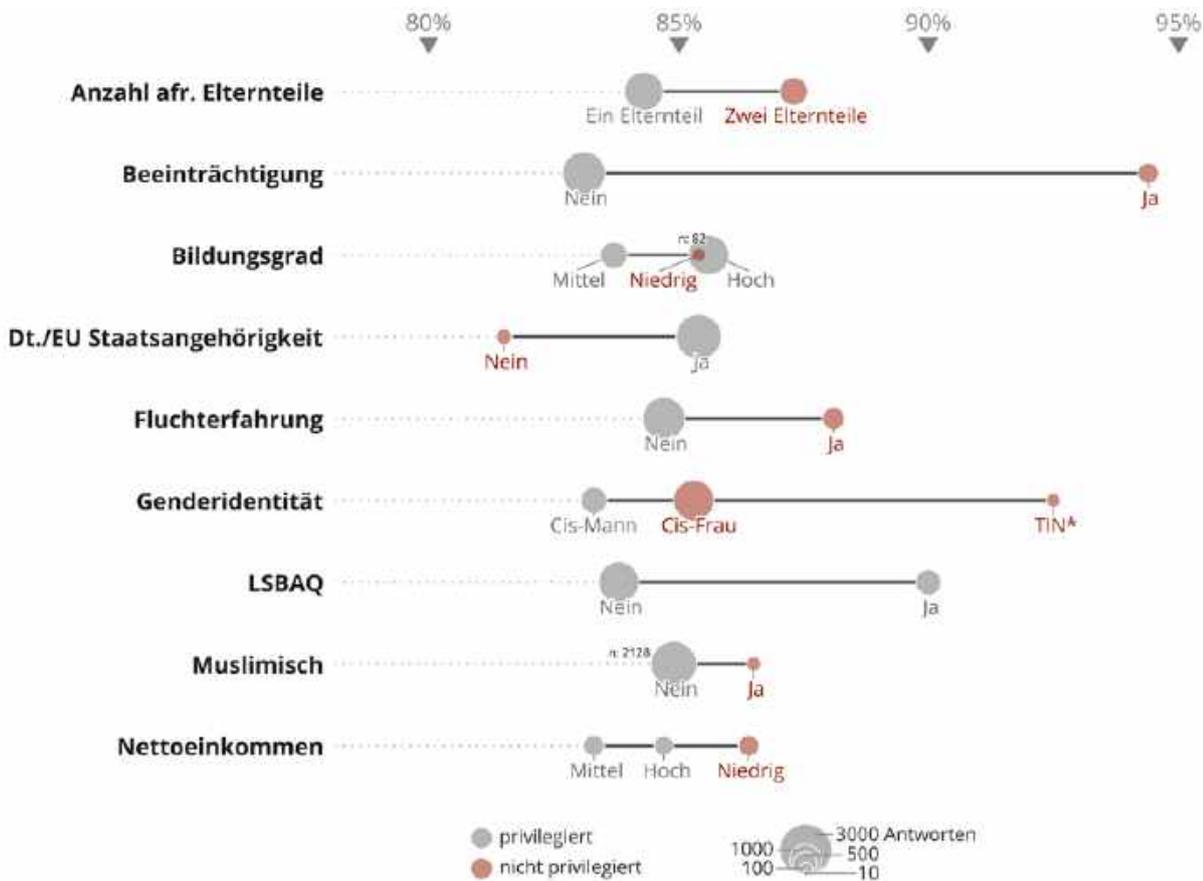
sistisch beleidigt zu werden – 18,3 Prozentpunkte signifikant häufiger als heterosexuelle Befragte des Afrozensus (48,0 % von n = 2220).

Sowohl zwischen **Befragten mit Beeinträchtigung** (n = 319) und Befragten ohne Beeinträchtigung (n = 2225) als auch zwischen **Befragten mit Behinderung** (n = 81) und Befragten ohne Behinderung (n = 2537) liegen größere Gruppenunterschiede zwischen den tendenziell deprivilegierten und norm-privilegierten Gruppen vor (11,3 bzw. 10,7 Pp.). Befragte mit Beeinträchtigung

und Befragte mit Behinderung geben somit signifikant häufiger an, in den letzten 24 Monaten in „Medien und Internet“ diskriminiert worden zu sein als die jeweils norm-privilegierten Gruppen. Zu erklären sind diese Ergebnisse mit hoher Wahrscheinlichkeit über die nach wie vor mangelnde Barrierefreiheit des Zugangs zu medialen Formaten sowie die stigmatisierende Darstellung von Menschen mit Behinderung und psychisch beeinträchtigten Personen in Filmen, medialer Berichterstattung etc. (Schmitt, 2015).

Abb. 46: Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen entlang ausgewählter Vielfaltdimensionen im Lebensbereich „Medien und Internet“

Lesebeispiel: LSBAQ-Befragte des Afrozensus geben im Vergleich mit heterosexuellen Afrozensus-Befragten häufiger an, im Lebensbereich „Medien und Internet“ in den letzten zwei Jahren Diskriminierung erlebt zu haben.



6.1.9

Diskriminierung im Privatleben

8 von 10 der Afrozensus-Befragten (83,0 % von n = 4456) geben an, in den letzten zwei Jahren im Privatleben (z. B. innerhalb der Familie, im Freund*innenkreis) Diskriminierung erlebt zu haben. Das „Privatleben“ ist der Lebensbereich, in dem die Befragten am fünfthäufigsten von Diskriminierung berichten.

In Bezug auf welche Merkmale wird im „Privatleben“ diskriminiert?

Die meisten Afrozensus-Befragten geben an, wenn sie in den letzten zwei Jahren im Bereich „Privatleben“ diskriminiert wurden, dass dies u. a. in Bezug auf **„rassistische Gründe / ethnische Herkunft“** (77,5 %) und **„Hautfarbe“** (77,3 %) geschehen sei. Jede dritte Person (33,5 %) gibt an, u. a. in Bezug auf ihr **„Geschlecht“** im Privatleben diskriminiert worden zu sein. Weitere relevante Merkmale sind **„Haare/Bart“** (31,5 %), **„Name“** (23,4 %) und **„sozialer Status / soziale Herkunft“** (16,6 %). Mehr als 1 von 10 Personen (13,9 %) gibt u. a. an, im Kontakt mit z. B. Familie oder Freund*innen in Bezug auf ihr **„Körpergewicht“** diskriminiert worden zu sein.

Diskriminierungserfahrungen im Lebensbereich „Privatleben“ - ausgewählte Teilgruppen

Im Bereich „Privatleben“ ist die Tendenz bezüglich des Alters der Afrozensus-Befragten, dass **je jünger** eine befragte Person ist, desto eher hat sie angegeben, in den letzten zwei Jahren im „Privatleben“ diskriminiert worden zu sein: 6 von 10 Befragten der Boomer-Generation (61,8 % von n = 76) und 7 von 10 Befragten der Generation X (75,8 % von n = 443) geben an in diesem Lebensbereich diskriminiert worden zu sein gegenüber jeweils mehr als 8 von 10 Befragten der **Millennials** (84,7 % von n = 2164) und Befragten der **Generation Z** (84,9 % von n = 709). Die beiden jüngeren Generationen zwischen 16 und 39 Jahren geben jeweils ca. 23 Prozentpunkte signifikant häufiger als Befragte der Boomer-Generation (zwischen 56 und 73

Jahren) an, im Kontakt mit z. B. Familie, Freund*innen etc. diskriminiert worden zu sein.

91,7 % von 120 **trans*, inter*, nicht-binären Befragten** und 84,5 % von 2422 **Cis-Frauen** geben an, im „Privatleben“ diskriminiert zu werden gegenüber 77,2 % von 813 Cis-Männern. Somit geben sowohl trans*, inter*, nicht-binäre Befragte als auch Cis-Frauen signifikant häufiger an, im „Privatleben“ diskriminiert zu werden als Cis-Männer. Auch geben **lesbische, schwule, bisexuelle, asexuelle und queere** Befragte (88,5 % von n = 679) signifikant häufiger an, in den letzten 24 Monaten im „Privatleben“ diskriminiert worden zu sein als heterosexuelle Befragte (81,0 % von n = 2443).

91,5 % von 376 **Befragten mit Beeinträchtigung** berichten, in den letzten zwei Jahren im Bereich „Privatleben“ Diskriminierung erfahren zu haben gegenüber 81,5 % von 2763 Befragten ohne Beeinträchtigung. Befragte mit Beeinträchtigung geben somit 10,0 Prozentpunkte signifikant häufiger an, im „Privatleben“ diskriminiert zu werden als Befragte ohne Beeinträchtigung. Für Befragte mit und ohne Behinderung beträgt der Unterschied lediglich 0,9 Prozentpunkte und ist nicht signifikant.

Wie in Abb. X dargestellt, geben entgegen der Annahme von gesellschaftlicher Privilegierung und Deprivilegierung Befragte mit hohem Bildungsabschluss häufiger an, in den letzten zwei Jahren im „Privatleben“ diskriminiert worden zu sein als Befragte mit niedrigem Bildungsabschluss, jedoch ist dieser Gruppenunterschied nicht signifikant. Auffällig ist zudem,

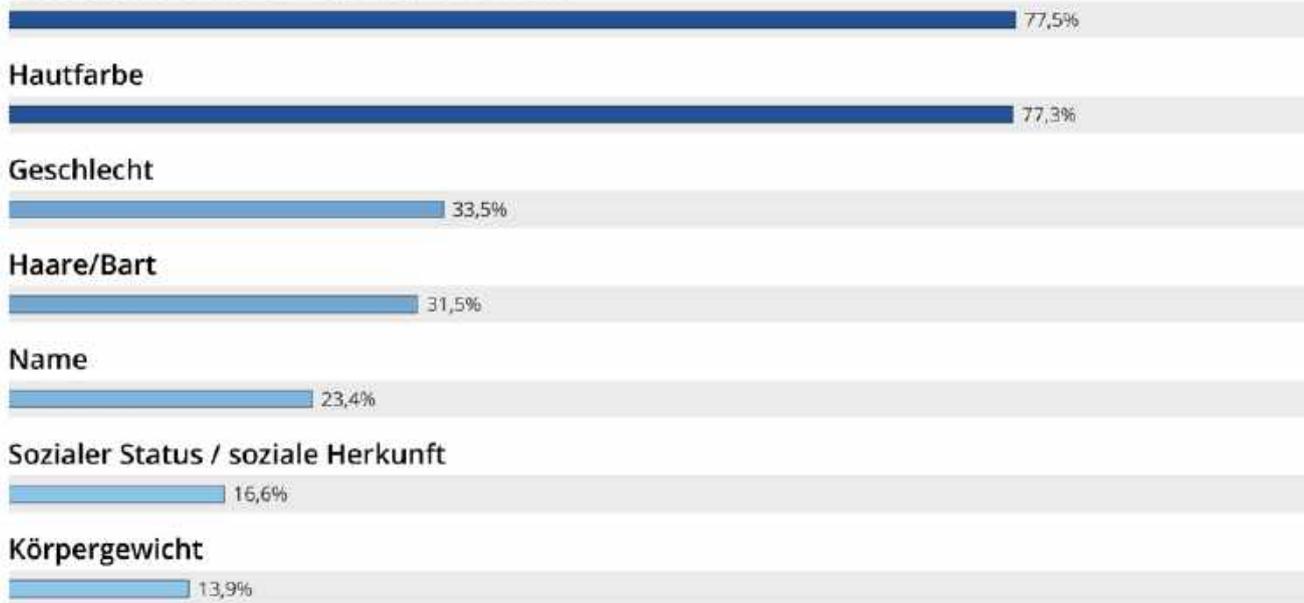
„Ich wurde in meiner Freundesgruppe diskriminiert, mir wurde in die Haare gefasst, das N-Wort ist öfters gefallen etc. Diskussionen wurden nicht ernst genommen und ins Lächerliche gezogen.“

dass das Privatleben der einzige Bereich ist, in dem Befragte ohne deutschen/EU-Pass (78,0 % von n = 209) signifikant seltener angeben, in den letzten zwei Jahren diskriminiert worden zu sein als **Befragte mit**

Abb. 47: Die sieben am häufigsten genannten Merkmale, bezüglich derer in den letzten zwei Jahren Diskriminierungserfahrungen im Bereich „Privatleben“ gemacht wurden (n = 3478, Mehrfachantworten möglich)

Lesebeispiel: 13,9 % von 3487 Afrozensus-Befragten mit Diskriminierungserfahrungen im Lebensbereich „Privatleben“ geben an, dort in den letzten zwei Jahren in Bezug auf u. a. ihr „Körpergewicht“ Diskriminierung erfahren zu haben.

Rassistische Gründe / "ethnische Herkunft"



deutschem/EU-Pass (83,5 % von n = 2994). Ebenso geben **Befragte mit einem afrikanischen/afrodiasporischen Elternteil** (83,8 % von n = 2119) signifikant etwas häufiger an, in den letzten zwei Jahren in

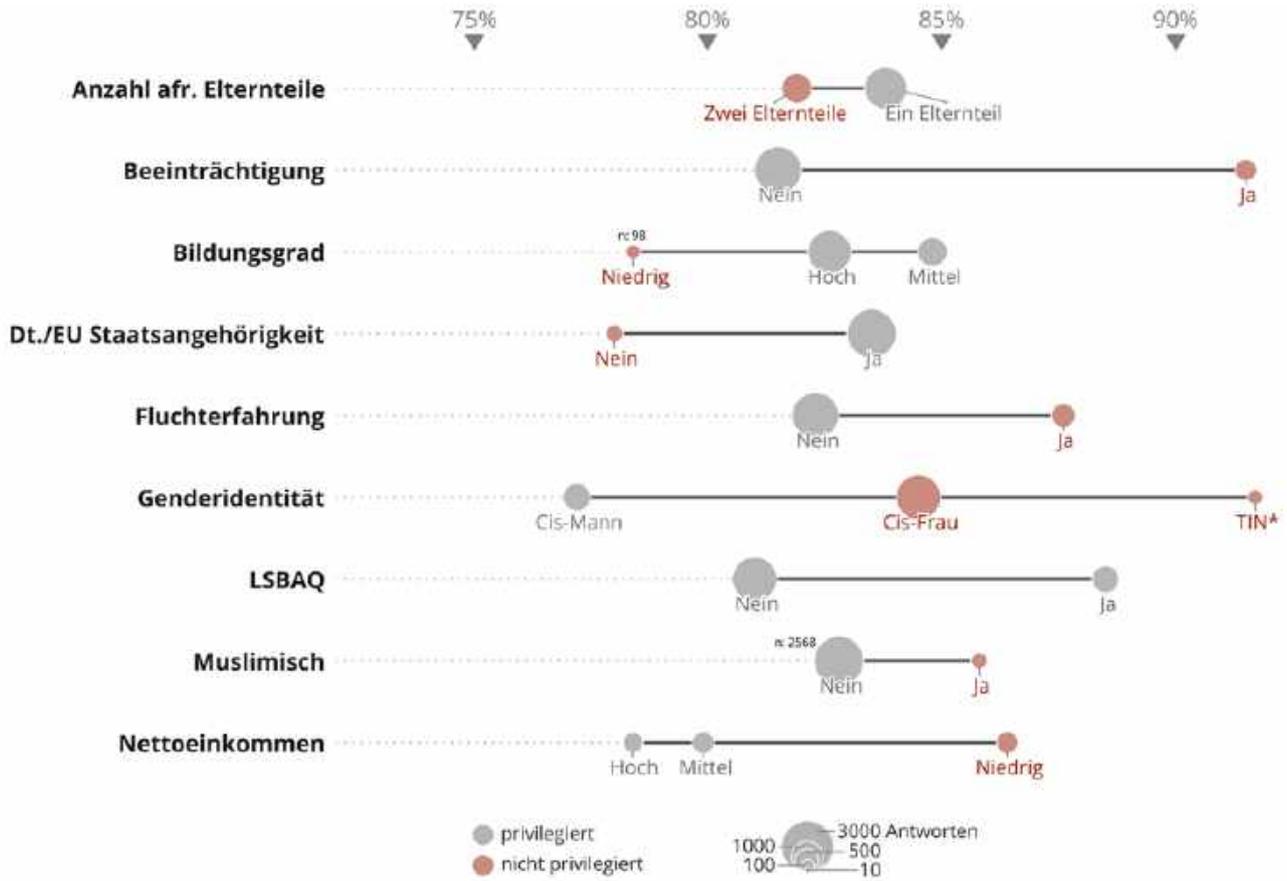
„Ich lebe in einer weißen Familie, heißt meine Eltern und mein Bruder sind weiß. Als mein Bruder zum wiederholten Mal das N-Wort zu mir gesagt hat, haben meine Eltern gesagt, dass ich mich nicht so anstellen soll.“

diesem Bereich diskriminiert worden zu sein als Befragte mit zwei afrikanischen/afrodiasporischen Elternteilen (81,9 % von n = 952). Diese und zahlreiche Antworten aus den offenen Angaben können im Hinblick auf ASR als ein Hinweis darauf interpretiert werden, dass Schwarze Menschen mit einem weißen oder PoC [G] Elternteil und ggf. entsprechenden weiteren weißen oder PoC Familienmitgliedern hier vermehrt Rassismuserfahrungen machen.

Nicht außer Acht zu lassen sind zudem auch die spezifischen Erfahrungen derjenigen Befragten mit zwei afrikanischen/afrodiasporischen (leiblichen) Elternteilen, die beispielsweise in weißen Pflegefamilien leben oder von zwei weißen Elternteilen adoptiert wurden. Diese Lebensrealitäten wurden im Afrozensus bisher nicht explizit abgefragt, dennoch wurden in den offenen Angaben diverse Rassismuserfahrungen von Schwarzen Adoptierten geschildert, die sie sowohl in der Adoptiv- oder Pflegefamilie als auch durch die Gesellschaft erleben. In einer nächsten Befragung ist es notwendig, die Lebensrealitäten unterschiedlicher Familienkonstellationen und die Auswirkungen auf ihre Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Mitglieder vertieft zu erheben und hier eine differenzierte Analyse zu ermöglichen.

Abb. 48: Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen entlang ausgewählter Vielfaltsdimensionen im Bereich „Privatleben“

Lesebeispiel: TIN* Befragte und Cis-Frauen geben im Vergleich mit Cis-Männern deutlich häufiger an, im Lebensbereich „Privatleben“ Diskriminierung erlebt zu haben.







6.2

Schwarze Erfahrungen im Gesundheitswesen: Diskriminierung, Resilienz und Empowerment

Gemäß der UN-Menschenrechtskonvention ist Gesundheit ein Menschenrecht (Artikel 25, UN-Menschenrechtscharta) und nach Artikel 2 Abs. 2 Grundgesetz ein Grundrecht, welches sich Deutschland mit dem Sozialstaatsprinzip (Artikel 20 Abs. 1 Grundgesetz) zu garantieren verpflichtet. „Notwendige Voraussetzung für die Sicherstellung des Gesundheitsschutzes ist der diskriminierungsfreie Zugang zu medizinischer und pflegerischer Infrastruktur und den Dienstleistungen, die neben der ärztlichen und therapeutischen Behandlung auch Arzneimittel und Medizinprodukte umfassen“ (Bartig et al., [2021](#)).

Für die Erforschung der Verhältnisse im deutschen Gesundheitssystem in Bezug auf rassistische Diskriminierung können internationale Rassismuskurse und Studien unter anderem aus den USA, Kanada und Großbritannien trotz wichtiger Unterschiede zum deutschen Kontext insbesondere in den Bereichen eine erste Orientierung geben, in denen in Deutschland differenzierte Daten, aber auch Forschungsperspektiven fehlen. Dort verdeutlichen Erkenntnisse über die Auswirkungen von Anti-Schwarzem Rassismus auf die gesundheitliche Versorgung von Schwarzen Menschen, dass rassistische Verhaltensweisen und Strukturen Schwarze Menschen im Gesundheitssystem benachteiligen und gefährden (Dryden & Nnorom, [2021](#)). Beispielsweise ergründen Untersuchungen aus den USA die zentrale Rolle von Anti-Schwarzem Rassismus in der Erklärung deutlich erhöhter Sterblichkeit bei Schwarzen Frauen und ihren Kindern nach der Geburt. Diese Diskrepanz zwischen Schwarzen und anderen Müttern und ihren Kindern besteht bezeichnenderweise auch bei vergleichbarem sozioökonomischem Status und teils sogar bei Geburt im selben Krankenhaus fort, was die institutionelle und strukturelle Dimension von ASR auf besondere Weise aufzeigt (J. Taylor, [2020](#); J. Taylor et al., [2019](#)). Im Kontext der Corona-Pandemie wird die Vulnerabilität von Schwarzen Menschen in den oben genannten

Ländern besonders deutlich: Die Korrelationen von „Rasse“ als sozialem Konstrukt mit COVID-19 Morbiditätsraten belegen disproportionale Effekte der Pandemie auf rassifizierte Gruppen, insbesondere auf Schwarze Communities (Gravlee, [2020](#); Office for National Statistics, [2020](#)). Diese Forschungsergebnisse helfen dabei, den analytischen Blick auf rassistische Diskriminierung im deutschen Gesundheitssystem zu schärfen. Der nach wie vor übliche Proxy „Migrationshintergrund“ ist jedoch zunehmend weniger geeignet dafür, rassistische Diskriminierung und insbesondere die Realitäten von Schwarzen Menschen in Deutschland zu erfassen (→ [Kapitel 3.2](#)).

Differenziertere Forschungsansätze weisen auch auf die mangelnde Auseinandersetzung mit Rassismus und Diskriminierung in der psychischen Gesundheitsversorgung und psychotherapeutischen Praxis hin (Kluge et al., [2020](#); Sequeira, 2015; Velho, 2011). Einzelne Berichte sowie die qualitativen Daten über die Erfahrungen von Schwarzen Menschen, die 2008 mit „Immigranten aus der Demokratischen Republik Kongo (DRK)“ in Fokusgruppendifkussionen zu den Erfahrungen mit weißen Hausärzt*innen erhoben wurden, geben spezifische Einblicke über rassistische Erfahrungen in der hausärztlichen Versorgung (Gerlach et al., 2008, S. 47). Jedoch wurde diese Erhebung von

weißen Forscher*innen durchgeführt, die sich zwar als solche positionieren, aber eventuelle methodische Implikationen dieser Konstellation nicht benennen. Im Gegensatz dazu erfassen wir im Rahmen des Afrozensus die Lebensrealitäten von Schwarzen, afrikanischen, afrodiasporischen Menschen aus der Position Schwarzer Forschender. Der Afrozensus bietet als communitiesbasierte Forschung einen „sichereren Raum“ (safe(r) space) [G] für Schwarze Menschen und Communities, um ihre Erfahrungen und Bedarfe zu erfassen. Die Erkenntnisquellen dieser Arbeit sind die Erfahrungen, Expertisen, Analysen und Reflexionen von Schwarzen Patient*innen und Fachexpert*innen aus dem Gesundheitssystem. Die Forschung von Dr. Amma Yeboah (Yeboah, 2017) und die Analysen und Berichte von Dr. Marco Leitzke (Enquetekommission des Thüringer Landtags, 2019) zu Rassismus in der Gesundheitsversorgung waren dabei grundlegend für die qualitative Erhebung im Afrozensus.

Anknüpfend an bereits vorhandene Erfahrungsberichte von Betroffenen zu Diskriminierungserfahrungen im Gesundheitssystem führt der Afrozensus zwei neue Datenquellen zusammen: die Ergebnisse der Afrozensus-Onlinebefragung sowie qualitative Forschungsergebnisse aus Fokusgruppen und Interviews mit Patient*innen, Pflegekräften, Ärzt*innen sowie Psy-

cholog*innen und Psychotherapeut*innen. In dieser qualitativen Erhebung erfragen wir Erfahrungs- und Expert*innenwissen zu Dynamiken und Auswirkungen von Anti-Schwarzem Rassismus (ASR Definition → Kapitel 2) und Diskriminierungserfahrungen sowie den Umgang mit ASR und Empowerment im Gesundheitswesen. Im Rahmen der qualitativen Untersuchung wurden auch die Erfahrungsberichte bzw. Ausführungen, die in den offenen Antwortoptionen in der Onlinebefragung gemacht wurden, einbezogen.

Zunächst geben wir einen Überblick der quantitativen Forschungsergebnisse über Diskriminierungserfahrungen im Lebensbereich „Gesundheit und Pflege“. Im Anschluss stellen wir die qualitativen Ergebnisse zu Ausprägungen von Anti-Schwarzem Rassismus wie auch Folgen von und den Umgang mit ASR vor.

In Bezug auf welche Merkmale wird diskriminiert?

In der Onlinebefragung geben 6 von 10 Befragten (64,6 % von n = 3385), die in den letzten zwei Jahren Kontakt zum Bereich „Gesundheit und Pflege“ hatten, an, dass sie dort Diskriminierung erfahren haben (→ Abbildung 22, Kapitel 6.1). Auf die Frage, in Bezug auf welche Merkmale (Mehrfachantworten möglich)

Abb. 49: Die sieben am häufigsten genannten Merkmale, bezüglich derer in den letzten zwei Jahren Diskriminierungserfahrungen im Bereich „Gesundheit und Pflege“ gemacht wurden (n = 2051, Mehrfachantworten möglich)

Lesebeispiel: Fast 3 von 10 (28,4 %) von 2051 Afrozensus-Befragten mit Diskriminierungserfahrungen im Lebensbereich „Gesundheit und Pflege“ geben an, dort in den letzten zwei Jahren in Bezug auf u. a. ihren „Name[n]“ Diskriminierung erfahren zu haben.

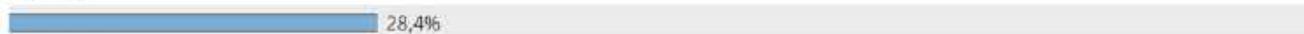
Hautfarbe



Rassistische Gründe / "ethnische Herkunft"



Name



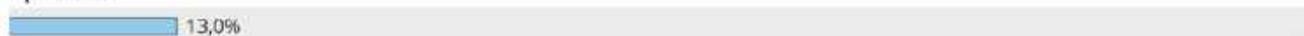
Geschlecht



Haare/Bart



Sprache

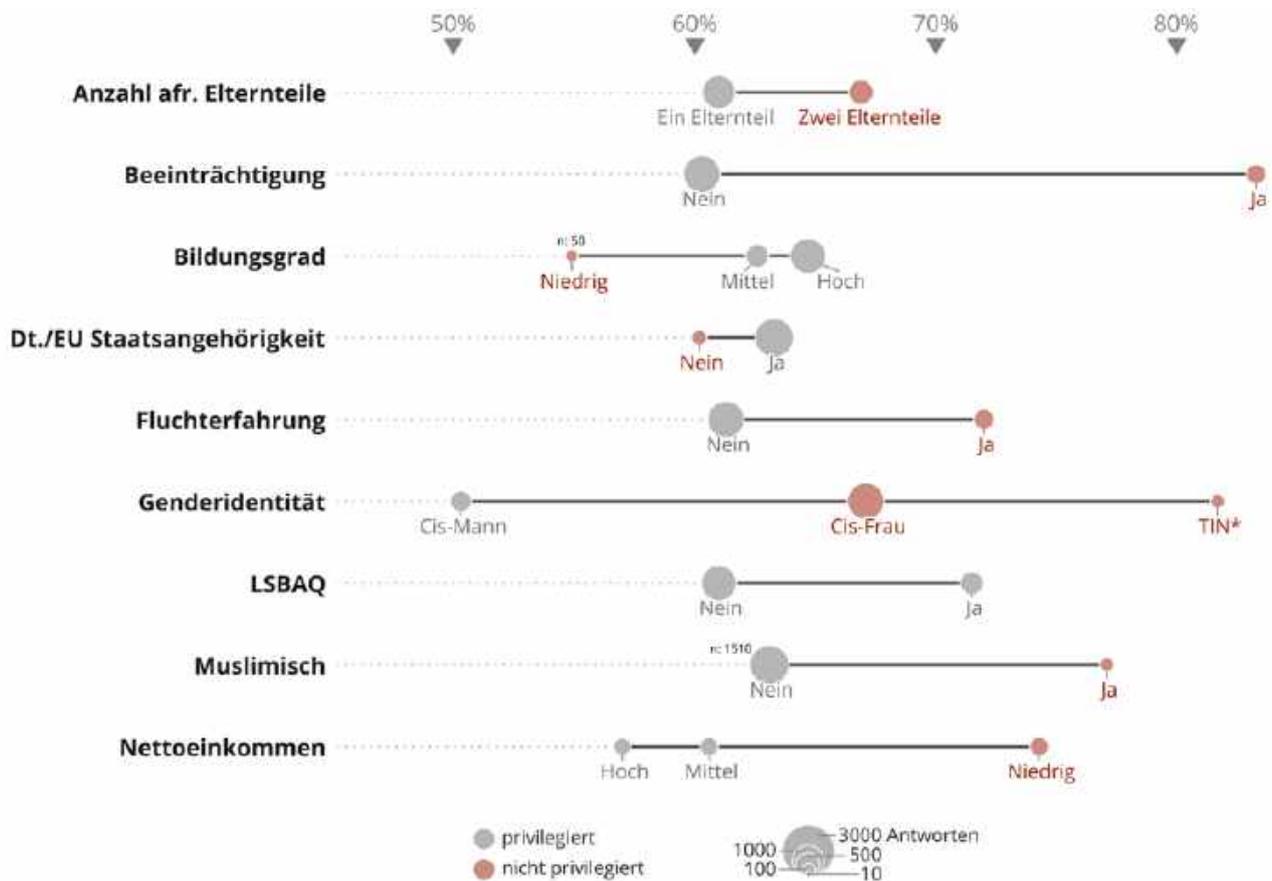


Sozialer Status / soziale Herkunft



Abb. 50: Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen entlang ausgewählter Vielfaltsdimensionen im Bereich „Gesundheit und Pflege“

Lesebeispiel: Cis-Frauen und TIN* Befragte geben deutlich häufiger als Cis-Männer an, in den letzten zwei Jahren im Lebensbereich „Gesundheit und Pflege“ Diskriminierung erfahren zu haben.



sie in den letzten zwei Jahren im Bereich „Gesundheit und Pflege“ diskriminiert wurden, nennen mehr als 7 von 10 Befragten „Hautfarbe“ (74,4 %) sowie „rassistische Gründe / ,ethnische Herkunft“ (72,7 %). Des Weiteren werden mit 28,4 % der „Name“, mit 22,7 % das „Geschlecht“ als Merkmale angegeben. 15,6 % der Befragten geben „Haare/Bart“ an; 13 % „Sprache“ und 11,5 % „Sozialer Status / soziale Herkunft“ (→ [Abbildung 49, S. 135](#)). Etwa 1 von 10 (9,5 %) befragten Personen gibt außerdem an, unter anderem in Bezug auf ihr „Körpergewicht“ in den letzten zwei Jahren im Bereich „Gesundheit und Pflege“ diskriminiert worden zu sein.

Diskriminierungserfahrungen von Teilgruppen entlang ausgewählter Vielfaltsdimensionen

Im Kontakt mit dem Bereich „Gesundheit und Pflege“ angegebene Diskriminierungserfahrungen betrachten wir nach Teilgruppen für ausgewählte Vielfaltsdimen-

sionen (→ [Kapitel 3](#)) auf Unterschiede zwischen den tendenziell deprivilegierten und privilegierten Gruppen hin. Wie in [Kapitel 2](#) erläutert, tritt Anti-Schwarzer Rassismus intersektional mit anderen Diskriminierungsformen auf. Die nachfolgend aufgeführten Unterschiede der Teilgruppenvergleiche sind signifikant [G] ($p \leq 0,1$ Zweistichproben-t-Test). Den größten Unterschied mit +31,4 Prozentpunkten weist der Vergleich zwischen **trans*, inter*, nicht-binäre (TIN* [G]) Befragten** (81,7% von $n = 104$) und Cis-Männern (50,3 % von $n = 598$) auf. Der Unterschied zwischen **Cis-Frauen [G]** (67,1 % von $n = 1884$) und Cis-Männern [G] beträgt 17,1 Prozentpunkte. Cis-Frauen und TIN* geben gegenüber Cis-Männern somit deutlich häufiger an, in den letzten zwei Jahren im Bereich „Gesundheit und Pflege“ diskriminiert worden zu sein. **Befragte mit Beeinträchtigung** (83,3 % von $n = 305$) geben mit +23,0 Prozentpunkten deutlich häufiger an, Diskriminierung im Bereich „Gesundheit und Pflege“ erfahren zu haben als Befragte ohne Beeinträchtigung (60,3 % von $n = 2125$). **Befragte mit niedrigem Einkommen**

(74,3 % von n = 296) geben gegenüber Befragten mit hohem Einkommen (57,0 % von n = 284) mit 17,3 Prozentpunkten deutlich häufiger an, diskriminiert worden zu sein; gegenüber Befragten mit mittlerem Einkommen (60,6 % von n = 343) geben sie mit +13,7 Prozentpunkten häufiger an, von Diskriminierung betroffen zu sein. Der Unterschied zwischen Befragten mit mittlerem und hohem Einkommen fällt mit 3,6 Prozentpunkten viel geringer aus. **Befragte mit zwei afrikanischen/afrodiasporischen Elternteilen** geben mit + 5,9 Prozentpunkten etwas häufiger an, diskriminiert zu werden (66,9 % von n = 715) als Befragte mit einem afrikanischen/afrodiasporischen Elternteil (61,0 % von n = 1648).

Muslimische Befragte (77,1 % von n = 118) geben deutlich häufiger an, in den letzten zwei Jahren im Bereich „Gesundheit und Pflege“ diskriminiert worden zu sein als nicht-muslimische Befragte (63,1 % von n = 2392). Der Gruppenunterschied beträgt 14,0 Prozentpunkte. Befragte mit eigener und/oder familiärer **Fluchterfahrung** (72,0 % von n = 389) geben mit +10,7 Prozentpunkten häufiger an, in den letzten zwei Jahren im Kontakt mit dem Bereich „Gesundheit und Pflege“ diskriminiert worden zu sein als Befragte ohne Fluchterfahrung (61,3 % von n = 2060). **LSBAQ Befragte** (71,5 % von n = 551) geben bei einem Unterschied von +10,5 Prozentpunkten häufiger an, in den letzten zwei Jahren im Bereich „Gesundheit und Pflege“ diskriminiert worden zu sein als heterosexuelle Befragte (61,0 % von n = 1868) (→ [Abbildung 50, S. 136](#)). Die abgebildeten Unterschiede in Bezug auf den „Bildungsabschluss“ und „deutsche/EU-Staatsangehörigkeit“ sind nicht signifikant und werden daher nicht ausgeführt.

Diskriminierungsmerkmale und ihre Kombinationen

Die oben aufgeführten Häufigkeitsangaben zu den Merkmalen „Hautfarbe“ (74,4 %), „rassistische Gründe / „ethnische Herkunft““ (72,7 %), „Name“ (28,4 %), „Haare/Bart“ (15,6 %), zu denen Schwarze Menschen ihre allgemeinen Diskriminierungserfahrungen in Bezug setzen, implizieren, dass Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen Diskriminierung im Gesundheitswesen vor allem als Anti-Schwarzen Rassismus bzw. in Verbindung mit ASR erleben (→ [Unterkapitel 6.4](#)). Die genannten Merkmale lassen sich einerseits als phänotypische Zuschreibungen

und andererseits als zugeschriebene kulturelle Bezüge zusammenfassen. Die Häufigkeitsverteilungen der Merkmalskombinationen für den Lebensbereich „Gesundheit und Pflege“ bestätigen dies zudem: „Hautfarbe“ und „rassistische Gründe / „ethnische Herkunft““ ist die häufigste Merkmalskombination, gefolgt von der Nennung dieser beiden Merkmale in Kombination mit dem „Name[n]“. Als nächstes folgt die Merkmalskombination „Hautfarbe“, „rassistische Gründe / „ethnische Herkunft““ und „Geschlecht“. Aus diesen Häufigkeitsangaben und ihrer Kombinationsabfolge können wir erschließen, dass ASR zentral und mit Intersektionen anderer Diskriminierungsformen die Diskriminierungserfahrungen Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen prägt.

Durch die qualitativen Ergebnisse im Afrozensus ist es möglich diese Erfahrungen breiter aufzufächern und Muster und Mechanismen zu Anti-Schwarzem Rassismus zu ermitteln. Für diese spezifischen Analysen der Lebensrealitäten von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen haben wir in der qualitativen Analyse individuelle und kollektive Erfahrungen betrachtet. Dazu gehören sowohl Erfahrungen mit Diskriminierung und ASR als auch empowernde Erfahrungen. So können wir über individuelle Erfahrungswerte hinaus Muster und Mechanismen struktureller und institutioneller Diskriminierungen identifizieren und zudem auch Resilienz- und Empowermentprozesse sowie Strategien von Schwarzen Menschen im Umgang mit Anti-Schwarzem Rassismus identifizieren. Die Ergebnisse der qualitativen Forschung basieren auf Communities-Forschungskonsultationen¹, einem Fachinterview und acht schriftlichen Interviews sowie zwei Fokusgruppen mit jeweils vier Teilnehmenden zum Schwerpunkt Gesundheitssystem (→ Forschungsdesign [Kapitel 3](#)). Sie werden im Folgenden in vier Abschnitten zusammengefasst, die auch die qualitativen Erhebungsformate jeweils strukturiert haben:

1. **Ausprägungen von Anti-Schwarzem Rassismus in der Gesundheitsversorgung**
2. **Grundmuster und Dynamiken von Anti-Schwarzem Rassismus**
3. **Folgen von Anti-Schwarzem Rassismus**
4. **Umgang mit Anti-Schwarzem Rassismus**

¹ Durch Fachgespräche innerhalb von Communities-Organisationen wurden die Schwerpunkte für die Gestaltung der qualitativen Forschung erschlossen und die Inputs in die Konzeption der Fokusgruppen und Interviews einbezogen.

Die Erkenntnisse aus der qualitativen Erhebung fassen wir zu zentralen Aussagen und Mustern zusammen, beispielhafte Ausführungen werden gruppen- und oder fachspezifisch für die jeweiligen Fokusgruppen bzw. Interviews kontextualisiert. Um kollektive und spezifische Erfahrungen für Schwarze Patient*innen, Ärzt*innen, Psycholog*innen und Psychotherapeut*innen sowie für Pflegekräfte hervorzuheben, belegen wir diese durch ausgewählte Zitate in kursiv. Die Ergebnisse zu „Ausprägungen von Anti-Schwarzem Rassismus“ unterteilen wir zum einen in die psychotherapeutische Gesundheitsversorgung und zum anderen in die übrige medizinische Versorgung durch Hausärzt*innen, Fachärzt*innen, Krankenhäuser und Rehakliniken, um den spezifischen Dynamiken von ASR im Bereich der psychischen Gesundheit gerecht zu werden.

6.2.1

Ausprägungen von Anti-Schwarzem Rassismus im Gesundheitssystem

Im folgenden Abschnitt gehen wir auf die Ausprägungen von ASR in gesundheitlichen **Versorgungsstrukturen** im Allgemeinen sowie in der **Diagnostik**, der **Forschung**, und in der **Ausbildung und Qualifizierung** im Spezifischen ein. Zur Fokussierung und Veranschaulichung der Ergebnisse sind diese in separate Bereiche getrennt, in der Realität überschneiden sie sich jedoch bzw. wirken aufeinander ein.

Versorgungsstrukturen

Alle Teilnehmenden der qualitativen Erhebung benennen die Barrieren beim Zugang zu Behandlungen und Therapien durch rassistische Diskriminierungen. Insbesondere die zusammenfassende Analyse des Fachinterviews zeichnet folgende ASR-Dynamiken im Gesundheitssystem ab: Schwarze, afrikanische und afrodiaporische Menschen werden strukturell benachteiligt, da beim Angebot und in der Inanspruchnahme der medizinischen Versorgung ihre Bedürfnisse und Bedarfe nicht berücksichtigt werden. Aus den Diskriminierungserfahrungen und Traumata durch strukturelle Gewalt resultiert, dass sie durch Versorgungsstrukturen und Versorgungsnetze fallen und zudem Behandlungen wegen rassistischer Erfahrungen mit Professionellen im Gesundheitssystem abbrechen. Bei komplexer mehrfacher Marginalisierung wird der Zugang zu Versorgung noch schwerer und das Risiko, strukturelle Gewalt zu erfahren, steigt (→ [Unterkapitel 6.4](#)). Außerdem werden vor allem Sprachbarrieren als strukturelle Hürde der Informationsvermittlung für den Zugang und für die Behandlungen identifiziert.

Die Fokusgruppendifkussion der Psycholog*innen und Psychotherapeut*innen zeigt auf, dass der Zugang zur Therapie in der **psychotherapeutischen Versorgung** grundsätzlich schwierig ist, viele Menschen warten oft lange auf therapeutische Behandlungen. Als Grund hierfür wird die begrenzte Anzahl an Kassensitzen genannt. Mit einem Kassensitz kön-

nen Psychotherapeut*innen Versorgung anbieten ohne, dass Klient*innen für die Behandlung selbst bezahlen oder aufwendige Anträge bei ihren Krankenkassen stellen müssen. Psychotherapeut*innen kritisieren, dass diese Kassensitze limitiert und gedeckelt, teuer zu erwerben und mit mehrjähriger Wartezeit verbunden sind. Zudem stehen Patient*innen oft vor der Problematik, dass es auch bei nachgewiesenem Psychotherapiebedarf schwierig ist, im Rahmen der Regelversorgung einen Therapieplatz zu erhalten und ein Antrag auf Kostenerstattung bei der Krankenkasse mit hohem Aufwand verbunden ist.

„Die meisten weißen Therapeut*innen und Psycholog*innen sind nicht sensibel für Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und/oder reproduzieren diese. Daher habe ich, wie viele andere BIPOC [G] Personen, das Bedürfnis, bei BIPOC Therapeut*innen und Psycholog*innen in Behandlung zu sein, die für meine Erfahrung als Schwarze Person sensibel sind. Da es von diesen jedoch a) einen allgemeinen Mangel gibt und b) nur die wenigsten von der Krankenkasse übernommen werden, habe ich lange Zeit von therapeutischer Behandlung abgesehen, als ich eine [...] Therapie bei einer Schwarzen Therapeutin nicht mehr eigenständig zahlen konnte (pro Sitzung 75€).“ (Interviews: Patient*innen)

Für die Versorgung von Schwarzen Menschen ergeben sich daraus hohe Barrieren, um die Versorgungsdienstleistung in Anspruch nehmen zu können. Auch die jeweilige soziale Schichtzugehörigkeit spielt nach Erfahrungen der Psychotherapeut*innen eine entscheidende Rolle bei der Inanspruchnahme psychotherapeutischer Angebote: Angehörige aus mittleren und höheren Schichten können sich einfacher Zugang zu benötigten Beratungs- und Behandlungsangeboten verschaffen und sich diese leisten, wenn die Kassen es nicht finanzieren. Um genannte Barrieren zur psychotherapeutischen Versorgung für Schwarze Menschen

abzubauen, gibt es unter Schwarzen Psycholog*innen und Psychotherapeut*innen unter anderem die Überlegung „Kassensitze im Rahmen eines Sonderbedarfs für von Rassismus betroffene Menschen“ anzufragen (Fokusgruppe: Psycholog*innen/Psychotherapeut*innen).

Zentraler Kritikpunkt an der psychischen Gesundheitsversorgung ist, dass die Auswirkungen von Rassismus auf die Gesundheit nicht anerkannt werden. Andere Diagnosen dienen als Platzhalter, um individuelle rassistische Erlebnisse als auch strukturellen Rassismus aufzugreifen. Die Teilnehmenden betonen, dass die psychotherapeutische Gesundheitsversorgung sich in ihren Strukturen und Institutionen mit Rassismus auseinandersetzen, rassistisch-kritische Expertisen entwickeln und **Rassismus als Wirkfaktor** auf die Gesundheit von Schwarzen Menschen begreifen muss.

„Und da merke ich einfach, dass bei dem Thema Rassismus [...] eine ganz eigene Form gefunden werden [muss], das zu ergänzen, da Prozesse anzuregen und [in] diese Rassismus als Wirkfaktor mit einzubeziehen.“ (Fokusgruppe: Psycholog*innen/Psychotherapeut*innen)

Erfahrungen von Schwarzen Menschen in der **medizinischen Versorgung (Hausärzt*innen, Fachärzt*innen, Krankenhäuser und Rehakliniken)** werden durch „Othering“ – „anders, fremd machen“ (weitere Ausführungen hierzu Abschnitt „ASR Grundmuster und Dynamiken“) – geprägt. Schwarze Patient*innen, Pflegekräfte sowie Ärzt*innen betonen, dass Othering eine große Rolle spielt, vor allem gegenüber Schwarzen Patient*innen. Hier beschreiben die Teilnehmenden, dass durch rassistische Denk- und Verhaltensmuster der Zugang zur medizinischen Versorgung auf struktureller und individueller Ebene erschwert oder verhindert wird. Wissen und Zugänge zu medizinischen Leistungen wie Reha-Maßnahmen, Anschlussbehandlungen, Differentialdiagnosen etc. hängen vom Vermittlungsverhalten des Gesundheits- und Servicepersonals ab, das durch Otheringprozesse beeinflusst ist. Insbesondere Schwarze Ärzt*innen und Pfleger*innen appellieren, Othering-Verhalten zu benennen und im Ausbildungs- und Studiums-Curriculum systematisch einzubinden, beispielsweise in der medizinischen Ausbildung durch Situationsdarstellungen, Rollenspiele etc., um ein kritisches Bewusstsein zu trainieren:

„Ok, ich muss mit einem anderen Blick meinen Gegenüber sehen, ich kann jetzt nicht einfach erwarten, dass meine eigene Realität dazu ausreicht, mein Gegenüber, jedes Gegenüber, gleichwertig zu behandeln.“ (Fokusgruppe Ärzt*innen)

Schwarze Patient*innen schildern implizite und auch explizit direkte ASR-Erfahrungen im Kontakt mit Ärzt*innen und Servicepersonal. Die teilnehmenden Ärzt*innen beschreiben, wie sich bei Patient*innen durch Rassismuserfahrungen und Retraumatisierungen während der Inanspruchnahme von medizinischer Versorgung Zurückhaltung und Vermeidungsverhalten einstellt (→ [Abschnitt „Folgen von ASR“ – Vermeidung](#)). Vor allem Schwarze Ärzt*innen beobachten bei Patient*innen als auch generell bei Schwarzen Menschen in ihrem sozialen Umfeld diese Zurückhaltung und dass diese weniger fordern:

„Das glaube ich, [dass] auch Schwarze Menschen in der Patientenperspektive viel weniger fordern – auch, weil sie vielleicht das Gefühl haben, gar nicht so viel verlangen zu dürfen.“ (Fokusgruppe: Ärzt*innen)

ASR-Erfahrungen, die Ärzt*innen und Pflegepersonal als Professionelle im Gesundheitswesen mit „Othering“ machen, erläutern wir im Abschnitt zu „ASR Grundmuster und Dynamiken“).

Schwarze Professionelle im Gesundheitssektor benennen **Sprache als eine der Zugangsbarrieren** zu Versorgung. 13 % von 2051 Afrozensus-Befragten, die Diskriminierungserfahrung im Bereich „Gesundheit und Pflege“ angegeben haben, nennen „Sprache“ als Merkmal der Diskriminierung (Mehrfachantworten möglich). In der qualitativen Erhebung wird „Sprache“ vom medizinischen Personal als eine besonders relevante Zugangsbarriere benannt, die zu Diskriminierung in der Kommunikation und Interaktion führt.

„Um überhaupt eine Behandlung richtig machen zu können, muss man alles verstehen, was gesagt wird. Also Sprache spielt ja auch eine große Rolle.“ (Fokusgruppe: Ärzt*innen)

Oft erhalten Schwarze Patient*innen, wenn sie nicht über die nötigen Sprachkenntnisse verfügen, unvollständige Informationen und keine angemessene Aufklärung. Ihrer Beurteilung nach werden seitens des Gesundheitspersonals die Informations- und Aufklärungspflichten nicht angemessen erfüllt. Hier ist zum einen die eigene Positionierung der Ärzt*innen und der Pfleger*innen für die zwischenmenschliche Ebene relevant, um mit Sprachbarrieren diskriminierungsbewusst umzugehen und den verständigungsbedingten Stress bei den Patient*innen zu reduzieren. Zum anderen muss Sprache und die damit einhergehende Notwendigkeit der Übersetzung als Behandlungsvo-

raussetzung strukturell durch qualifizierte Dolmetscher*innen gewährleistet werden. Diese müssen über Sprachkenntnisse als auch gesundheitspezifische Kenntnisse verfügen, um entsprechend die Patient*innen aufzuklären. Das Recht auf Aufklärung zählt zu den Hauptelementen der Patient*innenrechte (Patientenrechtegesetz: § 630e BGB, o. J. 2013). Die teilnehmenden Ärzt*innen betonen: Die Implikationen für die medizinische Behandlung können schwerwiegend sein, da ohne Übersetzung Patient*innen Aufklärungen unterschreiben, die sie nicht verstehen, und so ihnen nicht bewusste Risiken eingehen, auch wenn ihnen diese von Ärzt*innen erklärt wurden.

Für das medizinische Personal müssen Abläufe effizient und reibungslos gestaltet werden, um Stresssituationen für Ärzt*innen und Servicepersonal zu vermeiden. Wenn Übersetzungen zum Beispiel nicht durch die Organisationsstruktur zugesichert sind und die Kommunikation dementsprechend einen weiteren Arbeitsschritt verlangt, entsteht für das Gesundheitspersonal zusätzlicher Stress in einem bereits engen Zeitplan. Dies kann sich wiederum negativ auf die Haltung dem*der Patient*in gegenüber auswirken.

Diagnostik

Im Bereich Diagnostik [G] stellen die teilnehmenden **Psychotherapeut*innen** im Austausch fest, dass es nach aktuellem Kenntnisstand möglich ist, den Zusatz „Diskriminierung“ bei Diagnosen in Behandlungen mit anzugeben.

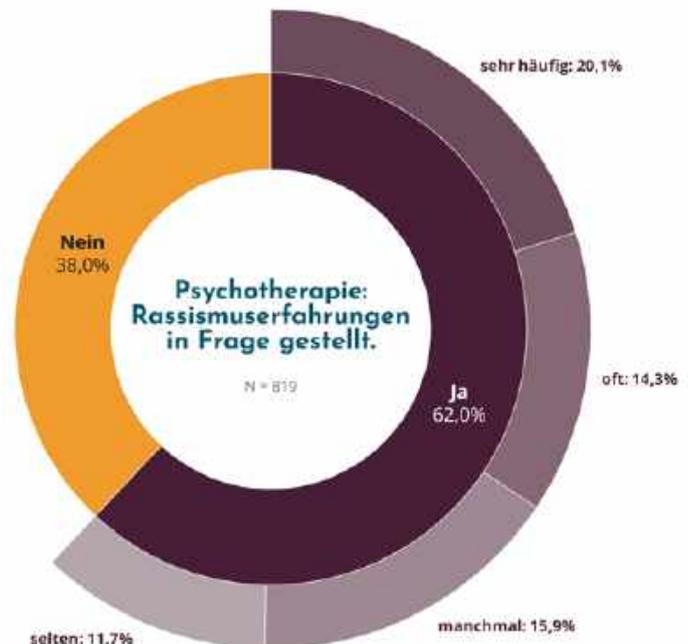
„(...) es müssen ja immer Diagnosen vergeben werden, aber dass jetzt wenigstens der Zusatz rein-genommen wird, ‚Diskriminierungserfahrung‘(...) Den Zusatz gibt es jetzt, aber natürlich nicht rassismusspezifisch, aber immerhin zu Diskriminierung – das war für mich schon mal ein Highlight, dass es mit dazu genommen werden kann, bei den Diagnosen jetzt.“ (Fokusgruppe: Psycholog*innen/Psychotherapeut*innen)

Sie sehen es als einen entscheidenden Schritt, dass darüber Diskriminierungserfahrung mit eingespielt werden kann, jedoch braucht es eine Spezifizierung auf Rassismus.

Eine klassische ASR-Erfahrung, welche insgesamt in der Gesundheitsversorgung von Schwarzen Menschen immer wieder berichtet wird, ist, dass ihre **Beschwerden nicht ernst genommen** werden. Diese Erfahrung teilen auch viele Befragte der Onlineerhebung: 62,0 % von 819 Befragten stimmen der Aussage „Bei der Psychotherapie werden meine Rassismuserfahrungen nicht ernst genommen und in Frage gestellt“² zu (→ Abbildung 51, S.141).

Abb. 51: „Bei der Psychotherapie werden meine Rassismuserfahrungen nicht ernst genommen und in Frage gestellt.“ (n = 819)

Lesbeispiel: 62,0 % der Afrozensus-Befragten (n = 819) geben an, dass ihre Rassismuserfahrungen bei der Psychotherapie nicht ernst genommen und in Frage gestellt werden. Mehr als ein Drittel der Befragten (34,4 %) gibt an, dass diese Situation „oft“ oder „sehr häufig“ vorkommt.



Die fehlende Anerkennung der Auswirkungen von Rassismus auf das Wohlbefinden und auf die psychische Gesundheit hat zur Folge, dass es keine entsprechenden Beratungs- und Behandlungsangebote gibt.

„Und andererseits, dass ihre Beschwerden nicht ernst genommen werden. Das heißt, diese [fehlende Aner-

² Die Situationsbeschreibungen sind durch eine Abfrage unter Freiwilligen und Mitarbeitenden von EOTO entstanden. Die Frage bestand aus zwei Sets mit je 23 Aussagen zu diskriminierenden Situationen. Die Befragten erhielten zufällig zugeteilt entweder Set 1 oder Set 2. Von diesen 23 Aussagen kamen vier aufgrund ihrer erhöhten Relevanz für die Schwarzen Communities jeweils in beiden Sets vor. Für die Analyse waren „keine Angaben“ und die Antwortkategorie „trifft nicht zu“ ausgenommen. Gesamttabelle der Ergebnisse siehe Anhang 12.

kennung] bewirkt, dass einerseits die psychische Gesundheit massiv beeinträchtigt wird und gleichzeitig aber die psychische Versorgung [...] nicht gegeben ist.“ (Fachinterview: Schwarze Erfahrungen im Gesundheitswesen)

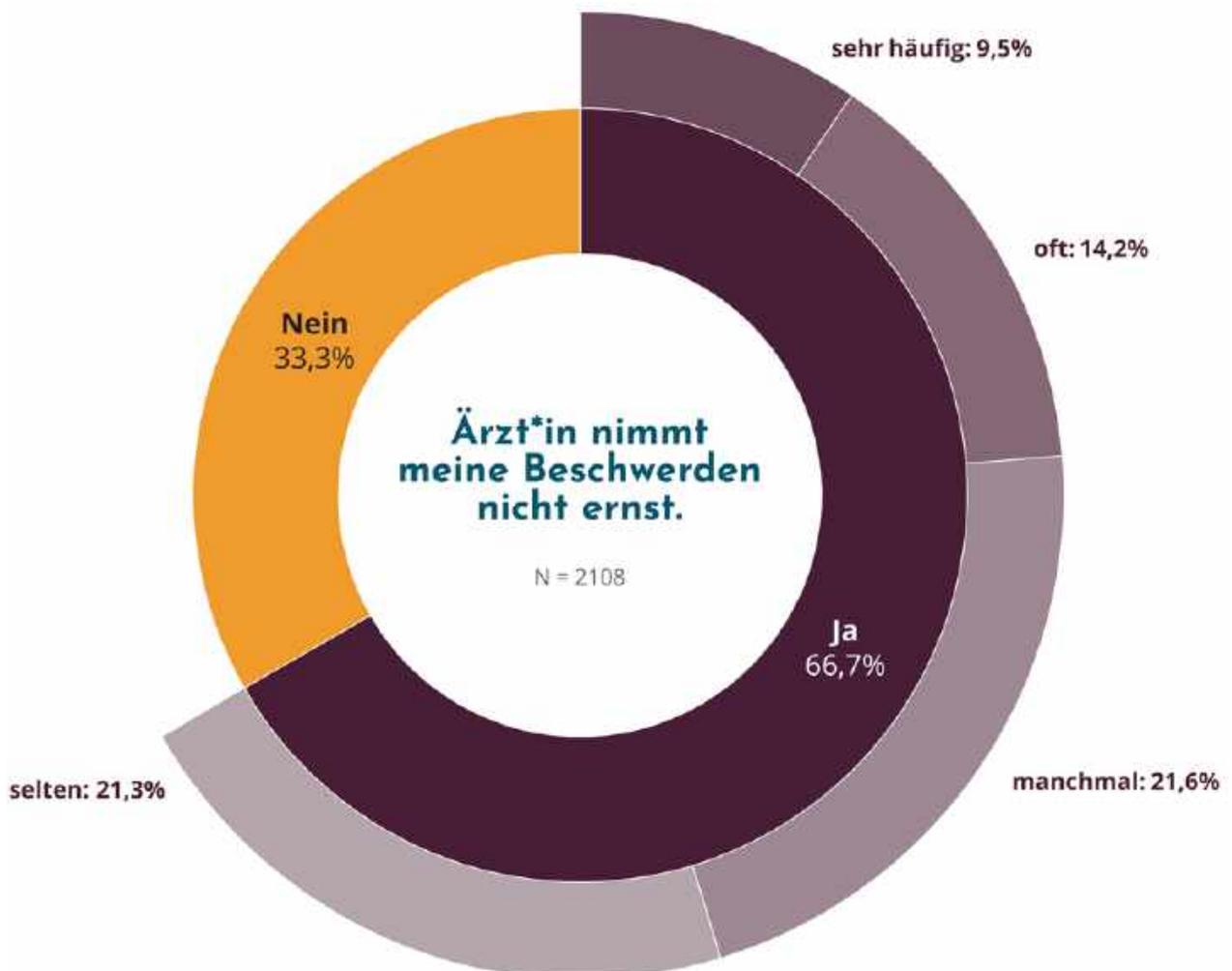
Schwarze Psychotherapeut*innen fordern vor allem, dass im deutschen Kontext eine Auseinandersetzung mit dem Psychotherapie-Angebot stattfindet und Prozesse etabliert werden, welche die Lebensrealität von Schwarzen Menschen berücksichtigen. Wie bereits geschildert fehlt es an Konzepten, die Effekte und Wirkungen von Rassismus beschreiben und Rassismus als Wirkfaktor in die Diagnostik und Behandlung einbeziehen. Im englischsprachigen Raum hingegen gibt es einige Konzepte wie „*Imposter Syndrome*“ [G] und „*Invisibility Syndrome*“ [G], die die Auswirkungen von Rassismus auf die (psychische) Gesundheit von Schwarzen Menschen zumindest aufgreifen.

Die Aussage „Mein*e Ärzt*in nimmt meine Beschwerden nicht ernst“ haben 2108 Afrozensus-Befragte beantwortet. Davon geben zwei Drittel (66,7 %) an, dass ihre Beschwerden nicht ernst genommen werden (→ Abbildung 52, S.142). In der Fokusgruppendifkussion sehen Schwarze Ärzt*innen darin einen möglichen Grund für die Zurückhaltung von Schwarzen Patient*innen beim Kontakt mit Versorgungsstrukturen. Sie beobachten, dass sich Schwarze Patient*innen anpassen und nicht „zur Last fallen“ wollen, da sie nicht ernst genommen werden.

Anhand des „*Mittelmeersyndroms*“, auch bekannt als „*Morbus Mediterraneus*“ [G] beschreiben die teilnehmenden Ärzt*innen, wie die Fehleinschätzung von Schmerzäußerung und Schmerzempfinden oft zu Verzögerungen von Diagnosen und Fehldiagnosen führt. Die Einflussnahme durch Pflegekräfte oder Ärzt*innen dabei, die richtige Diagnose bzw. Therapie

Abb. 52: „Mein*e Ärzt*in nimmt meine Beschwerden nicht ernst.“ (n = 2108)

Lesebeispiel: Zwei Drittel der Afrozensus-Befragten (66,7 % von n = 2108) geben an, dass ihr*e Ärzt*in ihre Beschwerden nicht ernst nehmen. Fast jede 10. Person (9,5 %) gibt an, dass diese Situation „sehr häufig“ vorkommt.



zu finden, beurteilen sie als immens und daher ist es wichtig, Schmerzempfinden nicht mit rassistischen Stereotypen und Zuschreibungen zu bewerten. In der Diagnostik führen diese Stereotype, Annahmen und Zuschreibungen ihrer Erfahrung nach oft zu Unter- und Überdiagnostik:

„HIV-, Tuberkulose-Diagnostik sind schon echt überproportional.“

„Anti-Schwarzer Rassismus ist halt auch manchmal total auf den Patienten bezogen. [...] Diagnosenliste, Differenzialdiagnostik – also man muss ja als Arzt so belegen, was so sein kann und was nicht. Und dann sieht man aber trotzdem, dass an Schwarzen Patienten plötzlich so eine Liste abgearbeitet wird, wo man denkt, [...] wenn das Kind aus Köln kommt und höchstens mal in Düsseldorf war, warum muss man halt Malaria und sonstige tropische Erkrankungen jetzt abwehren?“ (Fokusgruppe: Ärzt*innen)

In der von Hierarchie-geprägten Diagnostik Anti-Schwarzen Rassismus durch fachliche Fragestellungen oder Nachfragen zu thematisieren, beschreiben Schwarze Ärzt*innen als schwierig, da wenig Raum zur kritischen Auseinandersetzung gegeben ist. Auch die Exotisierung von Schwarzen Menschen, vor allem von Kindern durch weiße Ärzt*innen und Pflegepersonal wird als falsche Fokussierung – **„wie niedlich das Schwarze Kind ist“** (Fokusgruppe: Ärzt*innen) – kritisiert, die mitunter auch dazu führt, dass wesentliche medizinische Aspekte der Behandlung bei der Visite nicht thematisiert werden. Als Beispiel für eine *„fatale Fehldiagnostik“* werden die sichtbaren Symptome der Bluterkrankheit eines Schwarzen Kindes mit anti-Schwarzen Zuschreibungen über Gewalt und Brutalität erklärt. Am Beispiel „Hauterkrankungen“ erläutern Schwarze Ärzt*innen, dass die medizinische Versorgung nicht auf die Behandlung von Schwarzen Menschen ausgerichtet ist und angepasst werden muss:

„Aber auch mit Hauterkrankungen – und ich muss sagen, ich habe einfach gar nichts gelernt – gar nichts! –, wenn nicht noch das Gegenteilige.“

(Fokusgruppe: Ärzt*innen)

Forschung

In der Gesundheitsforschung fehlen Daten zur Gesundheitssituation von Schwarzen, afrikanischen und afrodiaporischen Menschen bisher weitgehend. Im Deckmantel der Migrationsforschung wird der Versuch unternommen, ihre Lebensrealitäten unter dem statis-

tischen Konzept des „Migrationshintergrundes“ mit zu erfassen. Eine solche Erfassung kann immer nur fehlerhaft sein (→ Kapitel 3), sie begreift nicht die spezifischen Erfahrungen und Dynamiken von Anti-Schwarzem Rassismus mit seinen Intersektionen und fokussiert nicht die Bedarfe und Perspektiven von Schwarzen Menschen. Insbesondere zu den Auswirkungen und dem Umgang mit rassistischer Diskriminierung sind entsprechende Behandlungsansätze nötig. Hierfür wird die Benennung von Rassismus in der Forschung grundlegend von den Teilnehmenden eingefordert.

„Die Strukturen sind deshalb nicht verändert, weil wir die Routinen, die Leitlinien, die Forschungsausschreibungen, [...] die Sprache weiterhin dahingehend beibehalten haben, dass Rassismus dethematisiert wird, also das heißt, immer noch nicht thematisiert wird. [...] Deshalb sage ich, die Strukturen sind weiterhin Rassismusbasiert beziehungsweise dethematisieren und verleugnen Rassismus.“ (Fachinterview: Schwarze Erfahrungen im Gesundheitswesen)

In Bezug auf Forschung und Wissenschaft bemängeln die teilnehmenden **Psycholog*innen und Psychotherapeut*innen** zudem, dass die Zugänge zu Wissen und Forschung eine hohe Politisierung und oder Zugänge über kleine informelle Netzwerke, Kenntnisse über Verlage etc. voraussetzen. Durch den erschwerten Zugang verbrauchen sie viele Ressourcen für die Recherche von Literatur und Wissen in der Forschungslandschaft und aus Kanälen der Schwarzen Communities. Die fehlenden Konzepte und die oft falsch gelabelte Literatur zu Rassismus im deutschsprachigen Raum, beispielsweise unter dem Schlagwort ‚Migration‘, erfordern von Professionellen das Heranziehen von viel englischsprachiger Literatur und Forschungsbefunden – dieses Vorgehen wirft jedoch die Frage der Übertragbarkeit auf: Während Rassismus als globales Phänomen zu begreifen ist und es den internationalen Bezug als Rahmung braucht, bedarf es in Deutschland gleichermaßen der Rassismusforschung aus und mit Schwarzer Perspektive. Es gibt keine Datenbank, die Erfahrungswissen und Forschungsarbeiten aus und mit Schwarzen Perspektiven dokumentiert und zur Verfügung stellt. Über Vernetzungsgruppen finden Schwarze Forschende Anknüpfungspunkte zur Forschung. Die Teilnehmenden sind sich einig, dass es viel Wissen gibt:

„Es gibt ja Wissen. Es gibt ja Erfahrungswerte.“

„[Das Wissen] wird nicht zu einem richtigen Gegenstand, der anerkannt ist.“ (Fokusgruppe: Psycholog*innen/Psychotherapeut*innen)

Dieses Wissen muss sichtbar und beziehbar werden, gebündelt und zugänglich für Schwarze Communities als auch für die Gesamtgesellschaft. Ihre Erfahrung ist, dass Wissen und Forschungsbedarfe, die nicht validiert werden, nicht als relevant erachtet und häufig auch nicht finanziert werden. Die teilnehmenden Psycholog*innen und Psychotherapeut*innen betonen die Notwendigkeit, Forschung über die Auswirkungen von Rassismus und spezifisch ASR auf die Gesundheit und in den gesundheitlichen Versorgungsstrukturen zu fördern und institutionalisieren.

Auch in der **medizinischen Lehre und Praxis** beschreiben Schwarze Ärzt*innen die fehlende Auseinandersetzung mit Rassismus. In der Diagnostik, in den gängigen Behandlungstherapien wie auch in der medizinischen Forschung manifestieren Strukturen und Institutionen der Gesundheitsversorgung die Priorisierung von weißen Menschen. Ausgehend von einem weiß, cismännlichen europäischen Standard der medizinischen Forschung werden entsprechende Diagnoseinstrumente und Behandlungen entwickelt, aber auch an Schwarzen, afrikanischen und afrodisporischen Menschen angewendet.

„[...] man kann ja die Studien haben, aber dann geht es [...] darum, dass [...] auch wirklich so zu vermitteln, auch an der Universität, dass das [...] Studien sind, die für diesen 70-[kg schweren], 170 [cm] großen Cis-Mann geeicht sind. Und alle anderen muss man interpretieren, richtig interpretieren, da es durchaus auch gefährlich sein kann.“ (Fokusgruppe: Ärzt*innen)

Sie betonen, dass in der Behandlung und Erforschung von Krankheitsbildern Rassismuskritik instituiert werden muss. Gerade in der klinischen Forschung ist es notwendig, dass Rassismuserfahrungen als Wirkfaktor auf die Gesundheit mitbedacht werden. Für die Zulassung von Medikamenten bedarf es einer rassismuskritischen Einschätzung zu Wirkungen und Risiken bei Schwarzen Patient*innen. Hier ist das zentrale Anliegen, herauszufinden, inwieweit Anti-Schwarzer Rassismus auch in Deutschland eine spezifische Komorbidität [G] darstellt, die auch im Kontext von Medikamentierung beforscht werden muss.

„Es muss in Deutschland mehr dazu geforscht und gefördert werden, wir sind genauso Teil der Gesellschaft wie alle anderen Menschen auch.“ (Interviews: Pflegekräfte)

Ausbildung und Qualifizierung

Neben eigenen Rassismuserfahrungen während des Studiums und der Ausbildung, vor allem durch das Infragestellen ihrer (geistigen) Fähigkeiten, kritisieren Schwarze Psychotherapeut*innen, dass eine „Bildungslücke“ bleibt, da Rassismus weder im Studium noch in ihrer Therapieausbildung aufgegriffen wurde. Dies wird auch im Fachinterview hervorgehoben:

„Aber kein einziges Modul, kein einziges Seminar, keine einzige Vorlesung in diesen 13 Jahren hier hochgradiger Ausbildung hat das Thema Rassismus behandelt. Also man muss sich das mal vorstellen, was das bedeutet. Das heißt, elf Jahre lang wirklich eine hochqualifizierende Ausbildung und kein einziges Mal das Thema Rassismus und die Implikation für die Gesundheit für eine hochqualifizierte Person.“ (Fachinterview: Schwarze Erfahrungen im Gesundheitswesen)

Demnach können auch Schwarze Expert*innen und Fachkräfte die nötige fachliche Kompetenz für den professionellen Umgang mit Anti-Schwarzem Rassismus nicht in der Ausbildung bzw. im Studium erwerben. Die deutschen Qualifikationsstrukturen der medizinischen Ausbildung greifen Rassismus und seine Auswirkungen für die Gesundheit nicht auf. Die Teilnehmenden haben bisher die Erfahrung gemacht, dass die Qualifizierung bzw. Weiterqualifizierung zu (Anti-)Rassismus bisher nur über extracurriculare Angebote meist im Ausland, beispielsweise in Großbritannien oder Südafrika, zu erlangen ist. Dies ist für sie mit weiteren Kosten verbunden. Zusätzlich zu ihrem biographischen Bezug und dem damit einhergehenden Erfahrungswissen braucht es insbesondere Ressourcen zur fachlichen Auseinandersetzung. Im Sommer 2020 wurde durch die Black Lives Matter Bewegung (BLM) der Fokus stark auf Schwarze Therapeut*innen gerichtet. Durch die hohe Nachfrage und Aufmerksamkeit sind Schwarze Kolleg*innen mit Kassensitzen und in der beratenden Arbeit mit dem Thema verstärkt konfrontiert.

„Da ist eigentlich die Anfrage, die Nachfrage ist so groß und aber plötzlich wird eben dieser Fokus [...] sehr stark jetzt auf Schwarze Therapeut*innen gerichtet.“ (Fokusgruppe: Psycholog*innen/Psychotherapeut*innen)

In der **medizinischen Ausbildung** ist es notwendig, ein Bewusstsein für unterschiedliche Lebensrealitäten zu erlernen und dafür konkret Otheringprozesse

se benennen zu können. Das medizinische Personal bekommt keine rassismuskritische Bildung und Ausbildung. Demnach werden, laut der Erklärung von Fokusgruppen-Teilnehmenden, verinnerlichte rassistische Stereotype und implizite Assoziationen nicht aufgearbeitet und auf Schwarze Kolleg*innen und Patient*innen übertragen. Die Teilnehmenden fordern deshalb, dass antirassistisches Lernen und Praktizieren im Curriculum verankert sein muss.

Schwarze Mediziner*innen berichten, wie schwierig der Zugang zum Medizinstudium ist und dass vor allem Kinder von Akademiker*innen Ärzt*innen werden, die meist keinen Bezug zu sozialer Benachteiligung haben. Im Medizinstudium waren sie oft mit der Annahme konfrontiert, sie hätten einen weißen Familienkontext, als Erklärung für ihre Karriere als Ärzt*innen. Oft wurde angenommen ihr Studium sei nur möglich, weil sie wohlhabend seien. Gerade in Bezug auf Gender und Klasse erfahren Schwarze Ärztinnen intersektionale Diskriminierung:

„[...] da gibt es irgendwie so einen Knick in der Logik für ganz viele Leute, die können es [Schwarz sein / Afrikanisch sein und ein Medizinstudium] irgendwie schwer zusammenbringen und dann halt kommen immer [...] noch so Classicism dazu, [...] das haben mich total viele im Studium immer gefragt-, du musst adoptiert sein, das können die gar nicht verstehen.“ (Fokusgruppe: Ärzt*innen)

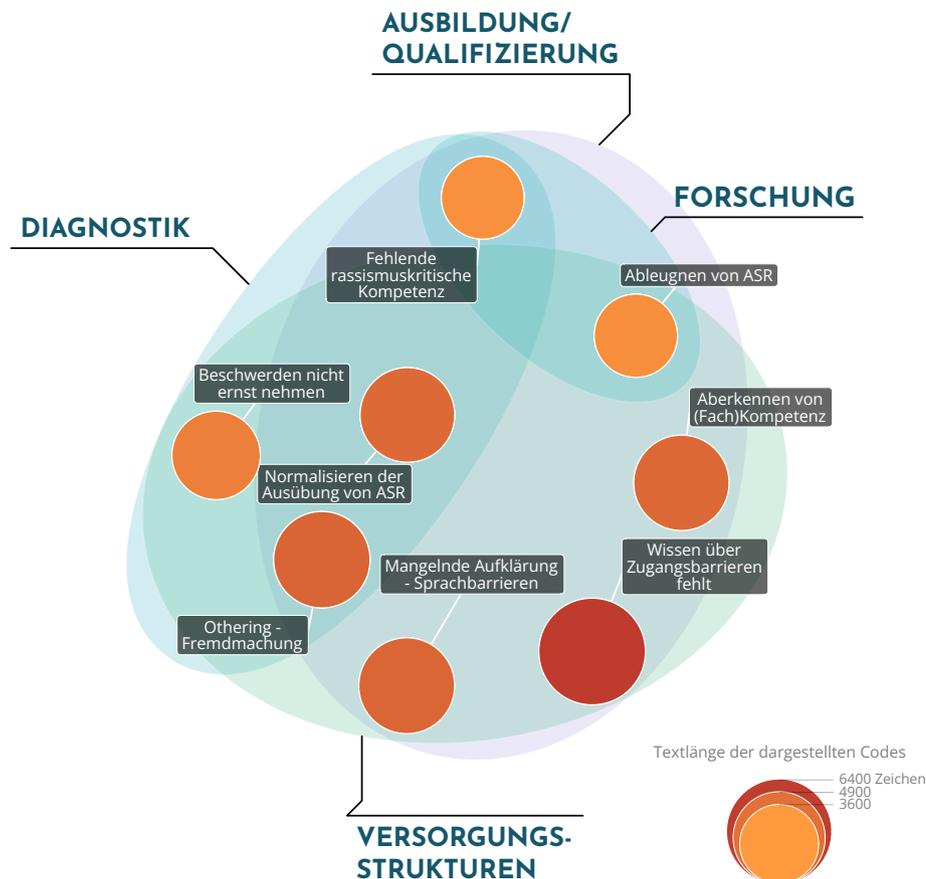
Trotz ihrer beruflichen Position als Ärzt*innen ist ASR-Erleben allgegenwärtig und in weißen Strukturen als Professionelle tätig zu sein, ist ihren Erfahrungen zufolge mit hohen Extrakosten verbunden. Diese können unter anderen mehrere Arbeitsplatzwechsel aufgrund rassistischer Erfahrungen sein.

6.2.2 Grundmuster und Dynamiken von Anti-Schwarzem Rassismus

Im Folgenden leiten wir aus den vorgenannten Ausprägungen von Anti-Schwarzem Rassismus übergeordnete Grundmuster und Dynamiken von ASR in der Gesundheitsversorgung ab. Diese ergeben sich aus der gruppenübergreifenden Analyse und den Aussagen als bestimmende Muster der Diskriminierungsrealitäten von Schwarzen Menschen. Zur Veranschaulichung zeigen wir in Abbildung 53 (S.146) anhand der Fokusgruppendifkussion der teilnehmenden Ärzt*innen die Verteilung der kodierten Inhalte zur Kategorie „Ausprägungen von ASR“ gruppiert nach „Bereichen“. Nach der inhaltsanalytischen Auswertung wurden

hierfür die Codes (z. B. „Ablegnung von ASR“) nach Textlänge ihrer Ausführung gewichtet. Die Fläche und Farbe der Punkte bilden die Gesamtlänge des Textes in der Diskussion ab, der dem jeweiligen Code zugeordnet ist: Je größer und dunkler der Punkt ist, desto länger ist der Text. Ist eine Textstelle einem Code bei „Ausprägung von Anti-Schwarzem Rassismus“ zugeordnet und auch mit einem „Bereich“ markiert – dargestellt durch die Ellipsen –, bedeutet es, dass diese Art der Ausprägung von ASR in diesem Bereich stattfindet. Zum Beispiel thematisieren Schwarze Ärzt*innen „Mangelnde Aufklärung und Sprachbarrieren“ in

Abb. 53: Fokusgruppe Ärzt*innen: Zuordnung der Ausprägungen von Anti-Schwarzem Rassismus zu Bereichen des Gesundheitssystems



den Bereichen „Versorgungsstrukturen“ und „Ausbildung/Qualifizierung“. Ihre Einschätzungen bezüglich „Beschwerden nicht ernst nehmen“ beziehen sich insbesondere auf den Bereich „Diagnostik“ und insgesamt auf die medizinischen „Versorgungsstrukturen“. „Fehlende rassismuskritische Kompetenz“ und „Ablegung von ASR“ werden in dieser Fokusgruppe unter anderem für die Bereiche „Forschung“ und „Ausbildung/Qualifizierung“ besprochen. Schließlich identifizieren wir die ASR-Ausprägungen „Othering“, „Normalisieren der Ausübung von ASR“, „Aberkennen der Fachkompetenz“ und „Ablegung von ASR“ sowie „Wissen über Zugangsbarrieren fehlt“ unter anderem als charakteristisch für die Bereiche „Versorgungsstrukturen“ und „Ausbildung/Qualifizierung“.

In der Zusammenführung der Analysen aus den Fokusgruppen und Interviews können wir ASR-spezifische Grundmuster und Dynamiken erschließen, die wir im Folgenden tiefergehend erläutern:

Anti-Schwarzer Rassismus ist in der Gesellschaft wie auch in der Medizin allgegenwärtig. So erläutern Schwarze Professionelle, dass Hierarchien und Privilegien aus der Gesellschaft und daraus resultierende Mechanismen auch im Kontext der medizinischen Versorgung wirksam werden. Schwarze Menschen werden immer wieder durch **Othering/Fremdmachung** [G] mit rassifizierenden Stereotypen, Vorurteilen und Zuschreibungen konfrontiert.

„Sowohl [von] Ärzt*innen als auch Arzthelfer*innen wird mein Schwarzsein in verschiedenen Kontexten immer wieder kommentiert, aufgegriffen. Häufig ist es die Frage, wo ich herkomme, ob ich in Deutschland geboren und aufgewachsen bin. Des Öfteren haben Ärzt*innen mir meinen gesundheitlichen Zustand damit erklärt, dass dies bei Menschen aus Afrika oft der Fall ist'. Eine weiße Gynäkologin hat meine Hautfarbe mit der ihres deutsch-marokkanischen Sohnes verglichen, der genauso eine schöne Mokkahaut habe wie ich. Auch passiert es immer wieder, dass Ärzt*innen, nachdem sie meine Herkunft erfragt haben, von ihren Afrikareisen erzählen.“ (Interviews: Patient*innen)

Schwarze Leben werden nicht in ihrer Heterogenität gesehen und als fremd verortet. 94 % von 2413 Afrozensus-Befragten bejahen die Aussage: „Mir werden in Situationen, in denen es nicht relevant ist (Besuch bei Ärzt*in, Besuch bei Friseur*in, auf einer Party), willkürlich Fragen zu meiner Herkunft gestellt.“ (→ Anhang 12: Diskriminierungssituationen)

Schwarze Professionelle im Gesundheitswesen beschreiben wie neben der Essentialisierung durch einen weißen Blick, der Schwarzsein als eine Lebensrealität homogenisiert, eine permanente **Invalidierung** bzw. **Abwertung** und **Ablegung** der Erfahrungen von Schwarzen Menschen stattfindet. Es kommt zur **„Normalisierung der Ausübung von Anti-Schwarzem Rassismus“**. Othering von Schwarzen Menschen dient als Diskriminierungsmechanismus, der zur Infragestellung von Leistungen, zum Anzweifeln von Fähigkeiten und sogar zur Dehumanisierung führt. In diesem Zusammenhang berichten Schwarze Patient*innen, dass sie viel Missachtung ihnen gegenüber hinnehmen müssen, um kontinuierlich eine Beziehung beispielsweise in ihrer Hausärzt*innenpraxis aufzubauen.

„Ärzt*innen und Pflegekräfte sind überwiegend weiße Deutsche. Schon wenn ich einen Termin vereinbare und bevor ich die Praxis betrete, bin ich mir darüber bewusst, dass ich aufgrund meines Aussehens als anders wahrgenommen und dementsprechend anders behandelt werde. Ich denke, neben Rassismus spielen dabei auch mein Frausein und mein Alter eine Rolle: Als junge Schwarze Frau werde ich oft nicht mit demselben Respekt behandelt, wie weiße Patient*innen. Dass man einer weißen Person die Krankenversichertenkarte zuschmeißt, weil eine Arzthelferin den Namen nicht schreiben möchte, kann ich mir nur schwer vorstellen.“ (Interviews: Patient*innen)

Im Gesundheitswesen beschreiben vor allem teilnehmende Frauen die intersektionale Verschränkung ihrer Diskriminierungserfahrungen entlang sozialer Schicht, Gender und ASR. Neben Othering-Prozessen, die im Umgang mit Patient*innen auftreten (→ Abschnitt ASR-Ausprägung-

gen → Diagnostik), benennen Schwarze Professionelle ihre eigenen ASR-Erfahrungen. Sie erleben, dass für ihre Anwesenheit als Schwarzen Menschen in ihren jeweiligen professionellen Funktionen zum Beispiel als Ärzt*innen oder Pfleger*innen Erklärung verlangt wird und sie sich immer wieder rechtfertigen müssen. Sie berichten von Vorfällen wie der Kommentierung der Hautfarbe, Thematisierung der Haare, unangemessenen Vergleichen, Benutzung des N-Wortes, Vermeidung, den Namen auszusprechen etc.

„Ich bin immer vor Bemerkungen gewappnet.“ (*Interviews: Pflegekräfte*)

Die Traumatisierung durch rassistische Gewalt wird durch das Dilemma der Reaktion in ASR-Situationen verstärkt. Schwarze Professionelle schildern die **disruptive Wirkung von rassistischen Äußerungen** und Verhalten auf ihr persönliches und professionelles Sein. Das Benennen bzw. Thematisieren rassistischer Gewalt als Reaktion auf Rassismus ist kompliziert und psychisch belastend. Wenn ASR und Diskriminierungen aus Selbstschutz vor weiteren Eskalationen nicht benannt werden, bleibt ein Gefühl von Niederlage. Werden diese aber angemerkt, kann es den beruflichen Werdegang erschweren (vertiefende Ausführungen → [Abschnitt Modell „Dilemma der Reaktion“ S. 157](#)).

Die Teilnehmenden berichten, dass die erlebten Diskriminierungen im Arbeitskontext von Retraumatisierungen und Gewalterfahrungen bis hin zu Panikattacken und mehreren Arbeitsplatzwechseln geführt haben. Dies ist auch dadurch bedingt, dass ihre ASR-Erfahrungen bagatellisiert, abgestritten bzw. abgeleugnet werden, beispielsweise durch Gesprächsverweigerung auf Arbeitgeber*innenseite oder Ratschläge von weißen Kolleg*innen, rassistische Übergriffe nicht so ernst zu nehmen. In der Intersektion von Anti-Schwarzen Rassismus und Sexismus benennen Schwarze Ärzt*innen und Pfleger*innen oft die Gewalt, die von weißen männlichen Kollegen oder Patienten ausgeht. Hinzu kommen Sprachkenntnisse, Pass bzw. Staatsangehörigkeit und rassistische Hierarchisierung durch Colorism [G] als weitere Faktoren, die sich in der Ausübung von ASR verschränken. Im folgenden Abschnitt werden diese in Bezug auf die konsistente Aberkennung von Fachkompetenzen Schwarzer Professioneller im Gesundheitswesen erläutert.

Die zuvor erläuterte permanente Fremdmachung von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen in weißen Räumen begründet oft die **Aberkennung bzw. Infragestellung ihrer Qualifikation**

und Kompetenzen. Schwarze Professionelle erfahren dies in der Ausbildung, im Studium (hier z. B. die Infragestellung von Deutschkenntnissen und der geistigen Fähigkeit trotz notenbasierter Zugangsbeschränkungen) und auch im Berufsleben. Aufgezeigt wurde bereits die Zuschreibung von weißen, reichen und/oder akademischen Familienkontexten zur Erklärung der beruflichen Laufbahn.

Gerade in hierarchisch strukturierten Machtverhältnissen wie sie in der Medizin vorherrschen, erfahren Schwarze Ärzt*innen **intersektionale Diskriminierung** in Form von Sexismus und Anti-Schwarzem Rassismus. Sie beschreiben, dass sie unter anderem oft für die Krankenschwester oder für

das Reinigungspersonal gehalten werden. In diesem Zusammenhang beobachten sie auch, dass die Aberkennung von Fachlichkeit nach Zuschreibungen zu Sprache und Colorism nuanciert wird.

„Also ein Arzt ist aus dem Togo und meine Kollegin ist aus Kenia und ich merke da auch so große Unterschiede, also ich sehe mich schon als privilegiert, light-skinned, deutschmuttersprachlich und beide sind seit einigen Jahren eben in Deutschland und sprechen eben deutlich auf muttersprachlichem Niveau und mir fällt schon auf, dass die auch noch andere Erfahrungen machen als ich.“

(*Fokusgruppe: Ärzt*innen*)

Die ASR-Erfahrungen von Schwarzen Professionellen im Gesundheitswesen reichen hinsichtlich ihrer fachlichen Kompetenz von Absprache ebendieser durch Kolleg*innen, über die Verweigerung von Zusammenarbeit bis hin zur Verweigerung der Inanspruchnahme von Behandlungen durch weiße Patient*innen. Patient*innen äußern bei der Visite Kommentare wie:

„Oh, ich bin ja auch überrascht, dass hier auch Leute wie du [...] arbeiten [...]“ (*Fokusgruppe: Ärzt*innen*)

Pflegekräfte beschreiben hier mehr explizite ASR-Gewalterfahrungen durch rassistische Äußerungen und mit Aufforderungen dazu, wie sie sich zu verhalten haben, die vor allem von Patient*innen ausgehen:

„Und das war immer so ein Knick für alle Leute, das hat irgendwie nicht gepasst, Schwarzsein und irgendwie dann Ärztin sein.“

(*Fokusgruppe: Ärzt*innen*)

„Manchmal ist es schwerer, Patienten zu überzeugen eine Behandlung von mir zu erhalten.“

„Patienten, die mir gesagt haben, ich solle nach Afrika gehen und Bananen vom Baum holen. Eine Patientin hat mich gedrängt zu lächeln, damit sie meine ‚weißen Zähne‘ bewundern kann‘. Einem anderen Patienten nahm ich Blut ab und er erzählte mir stolz von seinem reinen, arischen, blauen Blut, was ich ihm da gerade abnehmen würde.“ (Interviews: Pflegekräfte)

Im Kontext der **psychotherapeutischen Gesundheitsversorgung** sind Klient*innen über Schwarze Professionelle beim Beratungstermin oder der Therapie überrascht. Des Weiteren beschreiben Psycholog*innen/Psychotherapeut*innen, dass die professionelle Distanz übergegangen wird, da Klient*innen ohne eine vorherige explizite Kommunikation ihnen „Bälle zu spielen“ in Bezug auf Diskriminierungserfahrungen und damit unterstellen, dass Schwarze Professionelle andere Diskriminierungserfahrungen aufgrund ihres Schwarzseins ohne weitere Erklärung unweigerlich nachvollziehen können. Sie berichten, dass sie in Aus- und Fortbildungsangeboten nicht mitgedacht und auch nicht erwartet werden. Durch die Reduzierung auf Zuschreibungen der „Hautfarbe“ sehen sie sich immer wieder mit der Problematik konfrontiert, als Mensch und als Professionelle in eine Nische gedrängt zu werden. Exemplarisch ist hier die Reduzierung der Fachkompetenzen auf die Rassismuserfahrungen der Professionellen, etwa durch die Annahme von weißen Eltern(teilen) Schwarzer Kinder, dass es ihre Aufgabe sei, sich mit ihren Klient*innen, den Schwarzen Kindern, gut zu verstehen. Diesbezüglich kritisieren sie im Besonderen die Handlungsmacht, die für die beteiligten Schwarzen Menschen übernommen wird, wann und wie sie sich mit ihren Rassismuserfahrungen beschäftigen sollen. Die **Übernahme von Handlungsmacht** beschreiben die Psychotherapeut*innen als Muster in Bezug auf die Thematisierung der Rassismuserfahrungen von Schwarzen Menschen als ein generelles Problem. Weiße Personen in der Familie, Partnerschaft, Wohngemeinschaft etc. beschäftigen sich mit Rassismus und tragen es an die Schwarze Person heran – übergehen dabei aber die eigene Auseinandersetzung und den Prozess der Person selbst. Die Schwarze Person hat keine Kontrolle mehr darüber und findet sich in einer historisch-kolonialen Dynamik von Rassismus wieder, in der Entscheidungskontrolle gegenüber der Schwarzen Person ausgeübt und sie damit sogar bei der Aufarbeitung von Rassismus entmächtigt wird.

Am Gesundheitssystem wird wiederholt kritisiert, dass in der gesamten medizinischen Ausbildung und Weiterbildung die **Kompetenz zum fachlichen Umgang mit Rassismus** im Allgemeinen und mit ASR im Spezifischen **nicht vermittelt** wird. Die Ausrichtung des Gesundheitssystems auf weiße Menschen ist in den Versorgungsstrukturen und Institutionen verankert:

„Die aber durch die Leitlinien, Routinen, Gesetze und Strukturen selber die Bedarfe und Bedürfnisse von Schwarzen Menschen nicht berücksichtigen. Und das bedeutet, dass einfach kein Wissen besteht, wie dann mit dieser Person umgegangen werden sollte. Und das führt dazu, dass [...] die Menschen, die versorgt werden sollen, nicht ankommen einerseits. Aber die Menschen, die sie versorgen sollen, auch diese Menschen nicht annehmen.“ (Fachinterview: Schwarze Erfahrungen im Gesundheitswesen).

Es kommt zu einem **doppelten Ausschlussmechanismus**: Diskriminierung bei der Inanspruchnahme der Versorgung als auch durch Nicht-Inanspruchnahme, also antizipierter Diskriminierung durch das Meiden von Versorgungsstrukturen (→ Abschnitt Folgen von ASR – Vermeidung). Strukturelle Defizite werden durch die Ausübung rassistischer Aggression bzw. Gewalt in der Versorgung verschärft. Aber auch „unbewusste“ Ungleichbehandlung kann hier gefährlich sein wie Teilnehmende bekräftigen: Der fehlende bzw. eingeschränkte Zugang zu Versorgungsstrukturen durch rassistische, diskriminierende Strukturen sowie ASR-Erfahrungen während einer Behandlung bzw. Therapie können zur Erhöhung von Risiken und Belastungen von Schwarzen Patient*innen führen. In der psychotherapeutischen Versorgung berichten Schwarze Patient*innen über **rassistische Gewalt während der Behandlung**. Exemplarisch wird hier die Benutzung des N-Wortes in der Therapie einer Schwarzen Patient*in mit posttraumatischer Belastungsstörung genannt. In der Gesundheitsversorgung unterstreichen die teilnehmenden Psychotherapeut*innen und Ärzt*innen die Wichtigkeit von rassistuskritischer Sprache. Weiße Therapeut*innen haben häufig wenig Bewusstsein im Umgang mit Schwarzen Patient*innen. Wie bereits unter Diagnostik erläutert gaben 62 % der zu Therapieerfahrung im Afrozensus Befragten (n = 508) an, dass ihre Rassismuserfahrungen bei der Psychotherapie nicht ernst genommen und in Frage gestellt werden (→ S. 141).

„Also, das Weiße setzt sich immer in das Zentrum irgendwie so. Und von da ausgehend wird dann halt entweder zu viel Nähe angeboten, ungefragte Nähe angeboten, paternalistisch sich verhalten, oder es wird halt ignoriert.“ *(Fokusgruppe: Psycholog*innen/Psychotherapeut*innen)*

Laut Schwarzen Psychotherapeut*innen manifestiert sich bei Schwarzen Patient*innen die Angst, nicht gesehen zu werden und die eigene Identitätsentwicklung rechtfertigen müssen. Für sie erfordern Umgang und Strategie mit Rassismuserfahrungen Wissen, Empathie und Anschlussfähigkeit. Der Mangel an Kompetenz, Anti-Schwarzen Rassismus zu verstehen und in der Behandlung als Trauma zu begreifen, sowie rassistische Retraumatisierung führen erfahrungsgemäß zu einer Verstärkung psychischer Belastungen und Störungen.

6.2.3

Folgen von Anti-Schwarzem Rassismus

Abbruch und Hinauszögern von Behandlung bzw. Therapie

Schwarze Patient*innen als auch Schwarze Ärzt*innen beschreiben, dass rassistische Mikroaggressionen [G] in der Versorgung Vorsicht, Zurückhaltung und Misstrauen von Schwarzen Patient*innen zur Folge haben. Sie müssen sich lange bemühen und Geduld aufbringen, um ernst genommen zu werden, und fordern zugleich weniger, sprich haben kurze Aufenthalte bei Hausärzt*innen.

„Häufig habe ich keine Lust, Arzttermine zu vereinbaren oder neue Praxen aufzusuchen, weil ich unangenehme, diskriminierende Erfahrungen vermeiden will. Außerdem recherchiere ich seit längerer Zeit bewusst nach Ärzt*innen, die Schwarz oder of Color sind, um den zuvor geschilderten Erlebnissen zu entgehen.“ (Interviews: Patient*innen)

Eine weitere Folge von Anti-Schwarzem Rassismus im Gesundheitssystem ist, dass Schwarze Patient*innen wegen rassistischer Erfahrungen mit Professionellen wiederholt ihre Behandlung abbrechen. Professionelle in den Versorgungsstrukturen haben kein Bewusstsein über ihre rassistischen Aggressionen, kein kritisches weißes Bewusstsein. Vor allem in der psychotherapeutischen Gesundheitsversorgung wird deutlich beschrieben, dass Schwarze Klient*innen bzw. Patient*innen mehrere Behandlungen abbrechen, bevor es eine Stabilisierung ihrer Gesundheitssituation gibt. Sie tun dies aus Selbstschutz um sich rassistischer Gewalt, der sie ausgesetzt sind, zu entziehen. Das Absprechen bzw. Ableugnen der ASR-Erfahrungen, die Benutzung retraumatisierender Sprache sowie die fehlende Anerkennung der Auswirkungen von Rassismus können zu langfristiger Schädigung durch das Gesundheitssystem

führen, erklären die Teilnehmenden. Das bedeutet, dass auch in gut laufenden Therapien kein Raum gegeben ist, Rassismus zu thematisieren, solange keine rassismuskritische Fachkompetenz vorhanden ist, wie Schwarze Psychotherapeut*innen oft von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Patient*innen berichtet bekommen. In der psychischen und psychiatrischen Versorgung ergibt sich für Schwarze Professionelle daraus Mehraufwand für die Vermittlung von Schwarzen Patient*innen, um strukturelle Gewalt zu umgehen, Retraumatisierung zu vermeiden und eine adäquate Behandlung zu ermöglichen.

„Ich telefoniere mit psychosozialen Diensten: ‚Können Sie bitte diese Person Zuhause besuchen?‘ Ich telefoniere mit Hausärzt*innen: ‚Können Sie bitte [einen] Hausbesuch machen?‘ Weil die Leute teilweise sich verweigern in das Krankenversorgungssystem zurückzukehren. Sie hat schon den vierten Psychotherapie-Behandlungsprozess abgebrochen und sie hat gesagt: ‚Ich gehe auf keinen Fall zurück zu einer weißen Person.‘“ (Fachinterview: Schwarze Erfahrungen im Gesundheitswesen)

Vermeidung

Insgesamt gehen 98 % der Afrozensus-Befragten (von n = 4339) davon aus, dass es im Bereich „Gesundheit und Pflege“ zu Diskriminierung kommt: Von 4217 Befragten, die grundsätzlich einschätzen, dass es im Bereich „Gesundheit und Pflege“ zu Diskriminierung kommt, geben 14,7 % an, dass sie diesen Bereich in den letzten zwei Jahren aus Angst vor Diskriminierung gemieden haben (→ [Abbildungen 20 und 21, Kapitel 6.1](#)). Es ist anzunehmen, dass Schwarze Menschen aufgrund beschriebener hoher struktureller Zugangsbarrieren und rassistischer Erfahrungen die Inanspruchnahme medizinischer Versorgung meiden. Vor allem im Kontext der **psychotherapeutischen und psychiatrischen Gesundheitsversorgung** wird das Hinauszögern und die Vermeidung von notwendigen Behandlungen berichtet.

„Die Menschen, die psychisch beeinträchtigt sind, also Schwarze Menschen, die psychisch beeinträchtigt sind, haben eine enorme Höhe, also Barriere zu den Institutionen zu gehen. Aus dem ganz einfachen Grund, sie haben die Empirie, also das heißt, die Lebenserfahrung, dass diese Strukturen rassistisch sind.“ (Fachinterview: Schwarze Erfahrungen im Gesundheitswesen)

Schwarze Psychotherapeut*innen begründen, dass Versorgung in Anspruch zu nehmen für Schwarze Patient*innen mit Ängsten verbunden ist, gleichzeitig kommt es dadurch zum Fortschreiten der Störungen oder Erkrankungen. Des Weiteren tendieren Schwarze Patient*innen aufgrund der negativen Erfahrungen mit stationären Einrichtungen eher zu ambulanten Behandlungen. Zu den ASR-Erfahrungen in der Gesundheitsversorgung wird die Vermeidung von Therapien zudem durch die vorherrschende Stigmatisierung und Tabuisierung psychischer Störungen, insbesondere bei Schwarzen Frauen, verstärkt. Zudem sind Schwarze Narrative über Therapien ablehnend und von Skepsis geprägt. Dies führen die teilnehmenden Psychotherapeut*innen zurück auf die Historie von Psychotherapien, in denen die Unterdrückung Schwarzer Menschen durch weiße Diagnostik ausgeübt wurde.

Im darauffolgenden Abschnitt zum Umgang mit ASR greifen wir Vermeidungsverhalten zum Selbstschutz als Umgangsstrategie im Kontext von ASR-Resilienz auf.

Psychische Belastungen

Schwarze Professionelle erklären, dass rassistische Strukturen und Gewalt seelische als auch körperliche Belastungen für Schwarze Menschen bedeuten.

„Das heißt, das Überleben bzw. das Bestehen in dem System geht mit ganz, ganz massiven psychischen, körperlichen [Folgen], aber auch in Bezug auf die professionellen Weiterentwicklungen einher.“ (Fachinterview: Schwarze Erfahrungen im Gesundheitswesen)

Die teilnehmenden Psychotherapeut*innen erklären, dass ASR-Gewalterfahrungen unter anderem zu Angststörungen, depressiven Störungen und Panikattacken führen können. Das Stresserleben von Schwarzen Menschen ist von hoher Anspannung durch die Orientierung an externen (weißen) Blicken und Bewertungen geprägt (white gaze [G]).

„Also sehr viel immer nach außen gucken, wie werde ich wahrgenommen? Wie werde ich beurteilt? Bin ich in meiner Leistung angemessen

genug? Bin ich überhaupt genug? Also es ist sehr, sehr viel im außen orientiert.“ (Fokusgruppe: Psycholog*innen/Psychotherapeut*innen)

Sie beurteilen die Auseinandersetzung mit Rassismus als schmerzhaft und dass dieser „tiefe Schmerz“ bleibt, da für die Heilung rassistischer Traumata die Anerkennung von Rassismus insgesamt und vor allem als Wirkfaktor auf die Gesundheit von Schwarzen Menschen ausschlaggebend ist. Die transgenerationale Verleugnung von Rassismus wird hierbei als Muster identifiziert:

„Also es ist ja nicht so, dass man sagen kann, das ist dann nächstes Jahr vorbei und so. Und da ist nochmal dieser langfristige Umgang mit einer Verletzung und Erniedrigung, der immer als Schmerz noch erlebt wird. [...] Da müssen wir vielleicht auch noch mal das Transgenerationelles daran, die Verleugnung davon. Ist ein Muster. Die, die ich überhaupt nicht verstehe, weil [...] andere Form der Traumata [...] ist anerkannt.“ (Fokusgruppe: Psycholog*innen/Psychotherapeut*innen)

Zu den psychischen Belastungen von ASR für Patient*innen bzw. Klient*innen schildern Schwarze Professionelle ihre eigenen Erfahrungen: Die **Entindividualisierung und Isolierung** von Schwarzen Menschen durch rassistische Verhaltensmuster und Strukturen geht mit schwerwiegenden psychischen Belastungen einher. In der Karriereentwicklung von Schwarzen Professionellen bedeutet dies, dass sie Hierarchien und Machtdynamiken aushalten müssen, denen sie insbesondere durch ASR-Dynamiken ausgeliefert sind. Die Konfrontation von Fachkolleg*innen mit ihrem rassistischen Verhalten oder das Hinterfragen von Diagnosen können weitere Gewaltsituationen zur Folge haben, die ihren Erfahrungen zufolge Arbeitsverhältnisse für Schwarze Professionelle extrem belasten oder beenden. Sie berichten, dass Schwarze Ärzt*innen und Psycholog*innen/Psychotherapeut*innen als auch Pflegekräfte in der Gesundheitsversorgung unterrepräsentiert sind und sie dadurch in diesen Räumen isoliert bleiben, da es an Ansprechpersonen und Erfahrungsaustausch fehlt. Schwarze Professionelle teilen sehr oft die Erfahrung die einzige Schwarze Person in der Ausbildung, im Studium oder im Beruf zu sein.

Mehraufwand für Schwarze Menschen

Für Schwarze Patient*innen ist das Aufsuchen von Versorgungsangeboten oft mit Recherchearbeiten und dem Wechsel von behandelnden Ärzt*innen verbunden, weil sie versuchen rassistische Erfahrungen und Retraumatisierungen zu vermeiden, daraus folgen, so die Teilnehmenden, oftmals unzählige Vorstellungen bei verschiedenen Praxen.

„So etwas wie Ärztehopping, nennen wir das, das heißt, die Patient*innen gehen von Ärztin zu Ärztin, von Arzt zu Arzt, von Therapeut*in zu Therapeut*in, in der Hoffnung, irgendwann an eine Person zu gelangen, die ein weißes Bewusstsein hat und mindestens auf gezielte Aggressionen verzichtet.“ (Fachinterview: Schwarze Erfahrungen im Gesundheitswesen)

Diesbezüglich bekommen Schwarze Professionelle insbesondere in der psychotherapeutischen Gesundheitsversorgung viele Anfragen von Schwarzen Menschen, die sie um Behandlung bitten. Mehraufwände für die Arbeit und das Wirken von Schwarzen Professionellen lassen sich auf zwei interagierende Ebenen zusammenfassen: Mehraufwand für rassismuskritische Bildung und Qualifizierung sowie Mehraufwand durch Ehrenamt bzw. Aufklärungsarbeit. Schwarze Professionelle im Gesundheitssystem beschreiben, dass die Auseinandersetzung mit Rassismus und die berufliche Weiterqualifizierung über ihre eigenen Ziele und Bestrebungen hinaus zum einen aus der Notwendigkeit gesellschaftlicher Herausforderungen bzw. Missstände in Deutschland erwächst. Zum anderen motiviert und spezifiziert vor allem die eigene Lebensrealität dazu, in der persönlichen als auch professionellen Entwicklung ASR und Diskriminierungen entgegenzuwirken. Die eigenen ASR- und Diskriminierungserfahrungen dienen hier als Verständnisgrundlage vor allem für eine intersektionale Betrachtung von strukturellen und institutionellen Problemen und Bedarfen. Qualifizierungen und Arbeitserfahrungen in anderen Kontexten, beispielsweise auf dem afrikanischen Kontinent, ermöglichen es, andere Narrative und Kompetenzen zu entwickeln, bedeuten aber auch Mehraufwendungen für Bildung, Fort- und Weiterbildungen, die sie aufbringen müssen. Dabei beurteilen Schwarze Professionelle den ASR-bedingten Mehraufwand, den sie für ihre berufliche Entwicklung in den vorhandenen Qualifizierungsstrukturen leisten müssen, als enorm hoch. Hierzu können neben psychischen Belastungen auch mehrere Anstellungs- und

Ortswechsel gehören. Durch Vernetzungsarbeit und Erfahrungsaustausch versuchen sie solche Folgen zu minimieren.

Zusätzlich zu ihrer bezahlten Arbeit, erklären sie, leisten sie oft ehrenamtlich viel Vermittlungs- und Aufklärungsarbeit, damit Schwarze Patient*innen bzw. Klient*innen eine adäquate Behandlung erhalten können sowie Aufklärungsarbeit für weiße Strukturen, für weiße Professionelle als auch Communities-Arbeit zur Wissens- und Informationsweitergabe, um Zugänge zu ermöglichen.

„Ich fahre lieber eine halbe Stunde länger und weiß: Das Krankenhaus ist nicht ganz so rassistisch.“

(Fokusgruppe: Ärzt*innen)

6.2.4

Antirassistische Handlungsanforderungen im Umgang mit ASR

In diesem Abschnitt stellen wir die von den Befragten als relevant benannten Handlungsanforderungen an die Gesamtgesellschaft im Umgang mit Anti-Schwarzem Rassismus vor. Die Teilnehmenden haben aufgrund der geteilten Erfahrungen und Perspektiven den Umgang mit ASR nicht nur auf interpersoneller, sondern auch auf institutioneller und struktureller Ebene reflektiert sowie analysiert und dabei folgende rassismuskritische Anforderungen an das Gesundheitssystem gestellt.

Thematisierung von Anti-Schwarzem Rassismus durch Antirassismuarbeit

„Man sollte auch Betroffenen mehr Schutz und Unterstützung anbieten. [...] Jeder sollte Ungerechtigkeiten ansprechen [...]. Aufklärung ist nicht nur die Aufgabe Schwarzer Menschen.“ (Interviews: Pflegekräfte)

Wie bereits zu den Ausprägungen von Anti-Schwarzem Rassismus im Gesundheitswesen ausgeführt, findet auf vielen Ebenen die Dethematisierung und Ableugnung von Rassismus statt. Daraus folgern Schwarze Professionelle, dass für den Umgang mit ASR erst die Benennung bzw. das klare Sprechen über Rassismus gesellschaftliche Veränderung und damit Veränderung von strukturellen und institutionellen Machtverhältnissen bedeuten kann. Für Schwarze Menschen ergeben sich durch die Bagatellisierung und Ableugnung von ASR und anderen Diskriminierungen weitere Retra-

matisierungen sowie anhaltende Gewalt- und Unterdrückungsverhältnisse, wie sie feststellen. Um diese auszuhalten und zu durchbrechen, besitzen Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen unterschiedliche Auseinandersetzungsprozesse zum Entwickeln von Umgangs- und Empowermentstrategien. Die entscheidende Frage für rassismuskritisches Handeln laut den Teilnehmenden ist: Wie erkennen Menschen ihre unreflektierte Haltung und ihre rassistischen Verhaltensmuster und wie können sie dementsprechend agieren? Dabei ist es wichtig, schon möglichst früh ein Bewusstsein hierfür zu fördern. Demnach gehört rassismuskritische Bildung ins Bildungs- und Betreuungssystem, sollte schon in der Kita und Grundschule vermittelt und im Medizinstudium als festes Pflichtfach verankert werden.

Die Beschäftigung mit ASR bedarf vieler Ressourcen für den Schutz und die Unterstützung von Betroffenen wie auch Instrumente zur Dokumentation von rassistischen Vorfällen und deren Aufarbeitung. Beispielgebende vorhandene Instrumente sollten hier genutzt werden wie das Critical Incident Reporting System [G] in Einrichtungen des Gesundheitswesens, schlagen teilnehmende Mediziner*innen vor. Dieses wird als Berichterstattungssystem genutzt, um Fehler und kritische Ereignisse anonym zu melden. Sie fordern, dass Rassismuskritik als Teil der Qualitätssicherung von medizinischen Institutionen verstanden werden soll.

„Nur wenn Studenten sich darüber dessen bewusst werden, können wir verhindern dass Ärzte mit solchen verinnerlichten Stereotypen auf Patienten losgelassen werden oder umgekehrt Patienten auf Ärzte losgelassen werden.“

(Fokusgruppe: Ärzt*innen)

Validierung durch rassismuskritische Versorgungsstrukturen

Für die Validierung von Schwarzen Erfahrungen müssen in weiß-dominierten Organisationen und Strukturen zahlreiche Bedingungen erfüllt sein: Weiße Menschen müssen ein kritisches Bewusstsein erlernen, ihre Privilegierung verstehen und deren Einfluss auf Schwarze Lebenswirklichkeiten anerkennen. Kritisches Weißsein und das Bewusstsein, Rassismus zu erkennen, sind in der Gesundheitsversorgung von medizinischem Personal wie auch von Servicekräften vorauszusetzen und im Rahmen der Professionalisierung zu erwerben. Es ist notwendig von den Versorgungsstrukturen unabhängige Beschwerdestrukturen und Beauftragte wie beispielsweise die Stelle des Rassismusbeauftragten in der Landesärztekammer Hessen zu institutionalisieren. In der medizinischen Ausbildung und Qualifizierung ist es unerlässlich, die Bedarfe von Schwarzen Menschen zu erschließen. Beispielsweise ist es für den psychotherapeutischen Umgang mit rassistischem Trauma wichtig, dass sich weiße Therapeut*innen damit auseinandersetzen, wie sie rassismuskritisch mit Schwarzen Klient*innen arbeiten können. Für Schwarze Personen, die in die Therapie bzw. Beratung kommen, um Umgangsstrategien mit Rassismus zu finden, ist es entscheidend, empathisch behandelt zu werden und dass von der Validität ihrer Erfahrungen ausgegangen wird, betonen die Teilnehmenden. Des Weiteren muss rassismuskritische Forschung etabliert werden. Diese verlangt laut den teilnehmenden Schwarzen Professionellen die Dekolonialisierung von Forschung und Wissenschaft sowie die Bereitstellung und Zugänglichkeit von Fördermitteln. Parallel muss die medizinische Praxis transformiert werden, die aus der historischen Dominanz weißer Forschungsstrukturen erwächst, um Schwarze Menschen angemessen zu versorgen. Insgesamt erfordert die Sicherstellung des Gesundheitsschutzes für Schwarze Menschen eine rassismuskritische Transformation der Gesundheitsversorgung personell, strukturell und institutionell. In der medizinischen Professionalisierung müssen die Bedarfe und Erfahrungen von Schwarzen Menschen als Professionelle und als Patient*innen anerkannt werden. Die medizinische Lehre und Ausbildung von Fachpersonal wie auch Servicepersonal lässt diese Erfordernisse weiterhin außer Acht, wie die vorliegenden qualitativen Erkenntnisse des Afrozensus darlegen.

Rassismuskritische Supervision

In der Supervision [G] gibt es bisher eine unzureichende fachliche Auseinandersetzung mit Rassismus und der spezifischen Situation Schwarzer Fachkräfte. Die teilnehmenden Psycholog*innen und Psychotherapeut*innen beobachten die Zurückhaltung weißer Supervisor*innen, nur wenige bieten Intervention [G] an, obwohl nach ihrer Erfahrung auch weiße Psychotherapeut*innen nach rassismuskritischer Supervision suchen. Ein Grund für diese Situation kann die Dethematisierung von Rassismus sein, da unter anderem rassismuskritische Forschung bis jetzt durch die Dethematisierung in der Forschungsförderung marginalisiert wird. Aufgrund des Mangels an rassismuskritischen Supervisionsangeboten greifen Schwarze Professionelle in der Gesundheitsversorgung auf **Intervisionsgruppen und Mentoring** zurück. Intervisionsgruppen dienen als Ressource zur Vernetzung, zum Netzwerk und Austausch. Aufgrund der fehlenden Verbreitung rassismuskritischer Standards entsprechen die rassismuskritischen Ansprüche bei Fallsupervisionen den Aushandlungen und der Aufgabenverteilung, die im jeweiligen Team vereinbart werden. Diese Absprachen sind folglich vor allem vom kritischen Bewusstsein der weißen Personen im Team abhängig. Darüber hinaus berichten Schwarze Psycholog*innen und Psychotherapeut*innen, dass sie auf unterstützende Mentor*innen mit viel Erfahrung als Schwarze Therapeut*innen und psychologische Wissenschaftler*innen angewiesen sind.

6.2.5

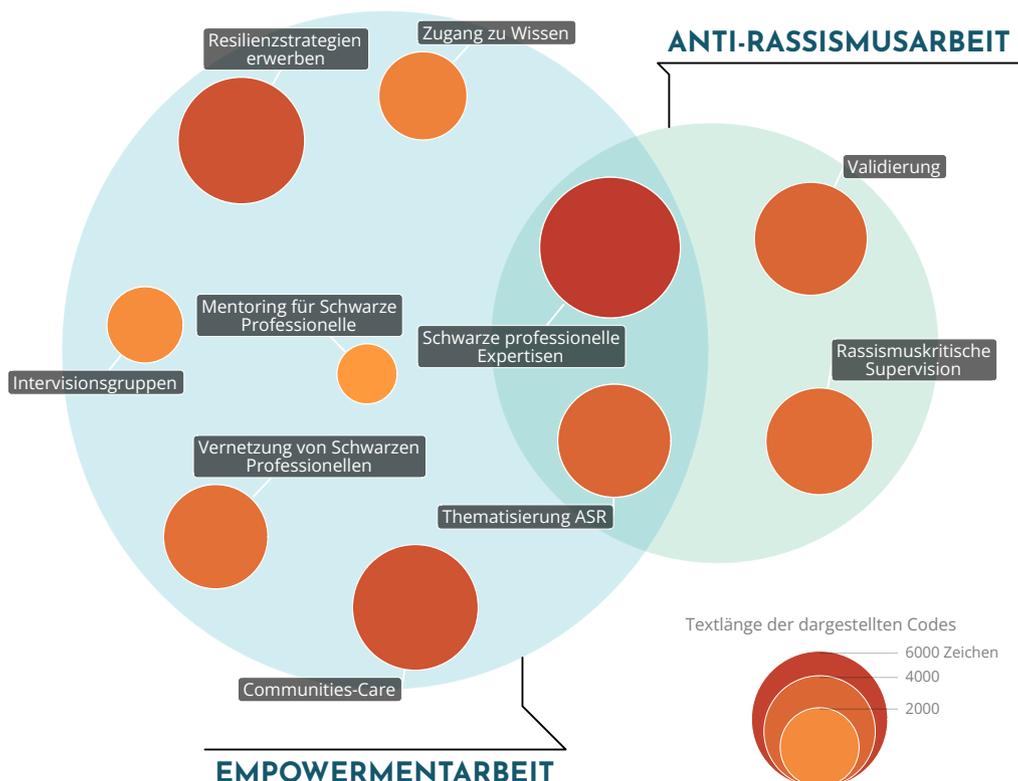
Umgangsstrategien mit ASR

Die vorangestellten Handlungsanforderungen verbinden sich in der Analyse mit den folgenden Umgangsstrategien. Die Handlungsanforderungen lassen sich unter dem Schlagwort **Antirassismusbearbeitung** zusammenfassen. Wie in Abbildung 54 Psycholog*innen/ Psychotherapeut*innen ersichtlich wird, werden die „Validierung“ Schwarzer Erfahrungen durch rassismuskritische Versorgungsstrukturen sowie die Entwicklung „rassismuskritischer Supervision“ als Teil der Antirassismusbearbeitung beschrieben. „Schwarze Professionelle Expertisen“ und die „Thematisierung von ASR“ werden als zentral für die Antirassismusbearbeitung sowie für **Empowermentarbeit** identifiziert. Zusätzlich führen die Teilnehmenden für das Empowerment von Schwarzen Menschen und Communities „Zugang zu Wissen“, „Interventionsgruppen“, „Mentoring und Vernetzung von Schwarzen Professionellen“ sowie „Resilienzstrategien erwerben“ und Communities-Care aus. In der Visua-

lisierung der zum Umgang mit ASR kodierten Inhalte wird hier deutlich, wie viel Arbeit im Umgang mit Anti-Schwarzem Rassismus von Empowermentstrukturen Schwarzer Communities geleistet wird.

In den Fokusgruppen und im Fachinterview haben sich die Teilnehmenden in ihrer Rolle als Schwarze Professionelle sowohl zu ihrem Umgang mit Anti-Schwarzem Rassismus als auch zu Ressourcen und Strategien von Schwarzen, afrikanische und afro-diasporische Menschen und ihren Communities geäußert. Im Folgenden fassen wir die Aussagen der Teilnehmenden zu ihren Umgangsstrategien, Resilienz- und Empowermentquellen zusammen und entwickeln aus den beschriebenen Umgangsstrategien mit Anti-Schwarzem Rassismus das Modell „Dilemma der Reaktion“.

Abb. 54: Fokusgruppe Psycholog*innen/Psychotherapeut*innen: Umgang mit Anti-Schwarzem Rassismus klassifiziert als Antirassismusbearbeitung und Empowermentarbeit



Das „Dilemma der Reaktion“ als Modell

In den Ausführungen zu Ausprägungen von Anti-Schwarzem Rassismus haben wir bereits die Disruption von rassistischen Vorfällen und Äußerungen für Schwarze Menschen beschrieben. Um diese Wirkung darzustellen, entwickeln wir hierzu ein Modell über die Strategiefindung von Schwarzen Professionellen bei rassistischen Vorfällen. Die Schwere des Falles ist für die Illustration erst einmal nachrangig, da es um die Veranschaulichung auch von scheinbar minimalen Stressfaktoren geht, die ASR-Vorfälle mit sich bringen, und um die Darstellung typischer Konfliktverläufe auf Grundlage der qualitativen Ergebnisse.

Die Ausgangssituation ist ein Vorfall, der von Anti-Schwarzem Rassismus gekennzeichnet ist und bei dem eine Schwarze, afrikanische oder afrodiasporische Person in die Position gebracht wird, sich dazu verhalten zu müssen. Als Beispiel dient eine Situation im Krankenhaus bei der Visite: Eine rassistische Äußerung wird durch Fachkolleg*innen oder Patient*innen gegenüber einer Schwarzen Ärzt*in oder Pfleger*in gemacht.

Erstes mögliches Verhalten: Konfliktvermeidung und Relativierung

Aus Selbstschutz vor zusätzlichen Risiken und möglichen Eskalationen wird der Vorfall (von der ASR-betroffenen Person) ignoriert oder es wird nur minimal Bezug darauf genommen. Eine Konfliktaustragung wird durch Zurückhaltung und/oder zwanghafter Freundlichkeit (Fawn-Reaktion) [G] vermieden. Die Kosten bzw. Folgen für die Nicht-Benennung von Anti-Schwarzem Rassismus und der damit nicht stattfindenden externen Konfliktaustragung mit den Involvierten werden zu Lasten des eigenen Wohlbefindens sowie der internen Stress- und Konfliktbewältigung verhindert. Damit wird der Versuch unternommen, Konfliktentwicklungen zu bremsen, die zu zusätzlicher Unsicherheit und Verletzung führen können. Die betroffene Person ist in der Situation weiterhin Anti-Schwarzem Rassismus ausgesetzt, dies bedeutet Wiederholungen der rassistischen Erfahrungen in gleicher oder ähnlicher Form können folgen und zu

Retraumatisierungen führen, da keine tiefere Auseinandersetzung mit ASR stattfindet.

Beweggrund für diese Entscheidung ist die Vermeidung eines offenen, nicht abschätzbaren Konflikts, oft in der Erfahrung begründet, dass eine Konfrontation keine unmittelbar spürbaren positiven Ergebnisse mit sich bringt. Insbesondere die teilnehmenden Pflegekräfte beschreiben, dass sie grundsätzlich versuchen nicht aufzufallen, um diskriminierende Vorfälle zu

„Ich versuche bei Arztbesuchen immer so aufzutreten, dass ich möglichst nicht als anders oder anders negativ gelesen werde. Je nach Termin und Arztpraxis achte ich darauf, schicker gekleidet zu sein. Ich spreche besonders deutliches Hochdeutsch und rede sehr freundlich, damit mir das Personal genauso begegnet und mich als deutsch, ‚gute Ausländerin‘, gebildet etc. wahrnimmt.“ (Interviews: Patient*innen)

meiden, beispielhaft ist die Strategie Hochdeutsch zu sprechen oder sich die Haare zu glätten. Die Vermeidung von Konflikten wird in beruflichen Kontexten als eine gängige Umgangsstrategie genutzt, um ASR-Retraumatisierungen durch Bagatellisierung und Ablehnung zu meiden. Auch Patient*innen beschreiben vorbeugende Maßnahmen, die sie ergreifen, um ASR-Gewalterfahrungen zu vermeiden, wenn sie Versorgungsstrukturen aufsuchen.

Konflikt-Vermeidungsverhalten dient auch Schwarzen Ärzt*innen als eine Umgangsstrategie, die sie im Laufe ihres beruflichen Werdegangs ggf. überdenken und ändern.

„Aber wenn dann der Chefarzt oder so [für] eine Visitenrunde da ist, dann ist das so, ok, schlucken, vielleicht noch lächeln und weiter die Patienten vorstell[en].“ (Fokusgruppe: Ärzt*innen)

In ihrer Strategiefindung beschreiben Schwarze Ärzt*innen die Entwicklung vom Nicht-Sprechen hin zum „Machtwort“ als Ärzt*in sprechen, um bei ASR-Äußerungen und Verhalten in die direkte Konfrontation zu gehen. Jedoch kann auch diese Strategie, eine direkte Konfrontation, die Fortführung von ASR implizieren, wie im Folgenden deutlich wird:

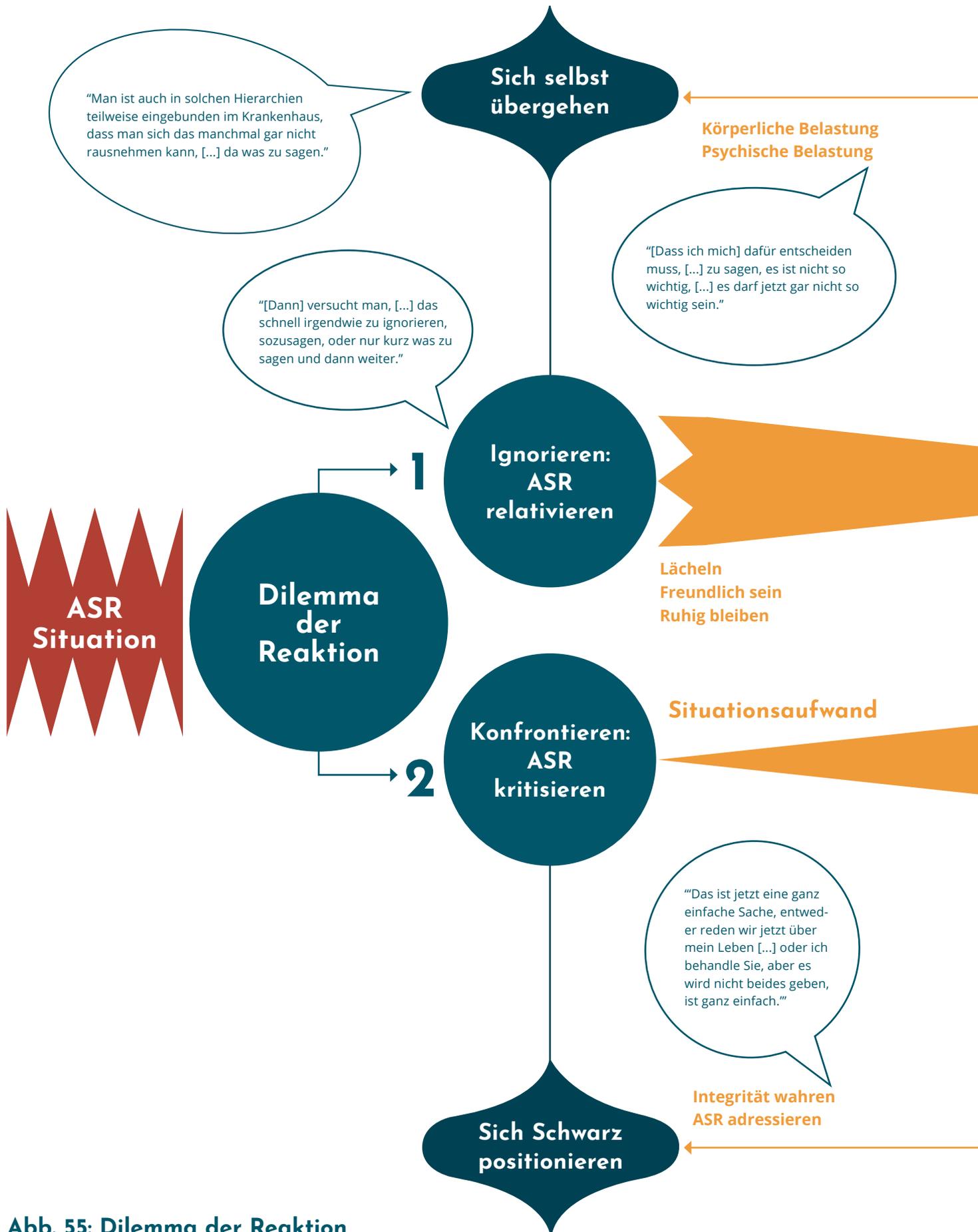
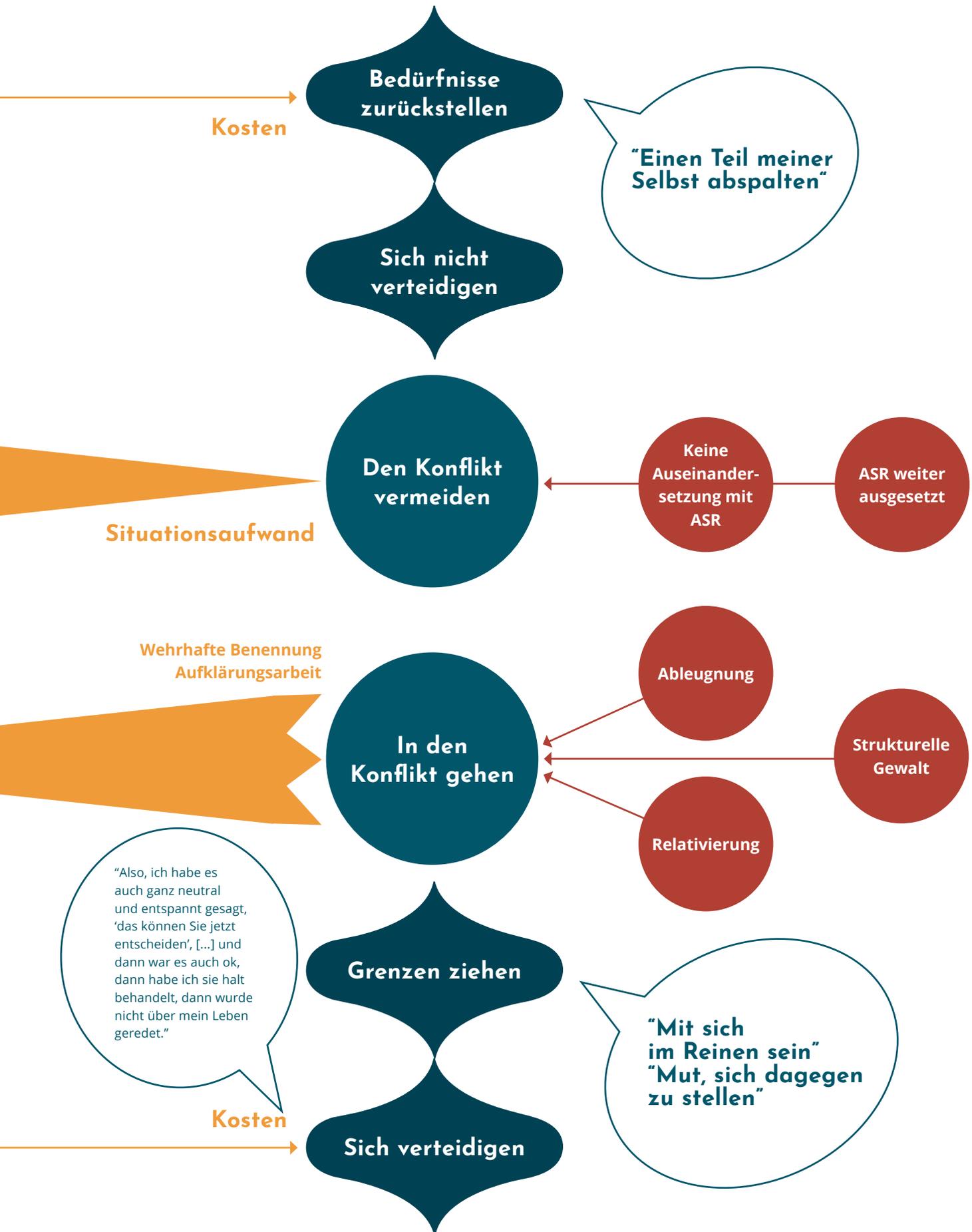


Abb. 55: Dilemma der Reaktion



Zweites mögliches Verhalten: Konfrontation und Schwarze Positionierung

Der Vorfall wird von der Schwarzen Person benannt, die gewaltausübende Person und die involvierten Anwesenden werden adressiert. In der Strategiefindung entscheidet sich die Schwarze Person ggfs. mit Nachdruck für den Weg einer Schwarzen Selbstpositionierung im Rahmen einer expliziten Kritik an Anti-Schwarzem Rassismus. Die Person versucht Grenzen zu ziehen und ihre Integrität zu wahren, indem sie die rassistische Gewalt thematisiert.

Ein Konfliktverlauf kann sein, dass diese Grenzen akzeptiert werden. Dennoch entstehen auch hier Kosten für die betroffene Person, da sie emotionale und Wissensressourcen einbringen muss und dies auch eine Positionierung sowie Aufklärungsarbeit in der Gewaltsituation voraussetzt, die mit umfassenden Anstrengungen verbunden sind. Schwarze Menschen müssen dafür die Kraft und den Mut aufbringen, sich gegenüber einer weißen Mehrheit zu positionieren, die das Problem wahrscheinlich nicht sieht bzw. nicht sehen will. Zudem muss die betroffene Person in der Risiko-Abwägung weitere Konsequenzen und Implikationen der Konfliktsituation befürchten, auch wenn diese nicht eintreffen. Kommt es durch die wehrhafte Benennung zu einer Konflikteskalation können die Folgen von Bagatellisierung, Ablehnung, Verweigerung von Zugängen und Ressourcen bis hin zur Beendigung oder zum Wechsel des Arbeitsverhältnisses reichen.

Resilienzstrategien

Das Modell „Dilemma der Reaktion“ veranschaulicht einige Abwägungen von Schwarzen Menschen in ASR-Situationen. Die hier dargestellten Reaktionen sind eingebettet in ASR-Dynamiken, die strukturell und institutionell verankert sind und Schwarze Menschen intersektional diskriminieren (siehe Ausprägungen von ASR). Die beschriebenen Verhaltensweisen sind Teil komplexer Strategiefindungsprozessen im Umgang mit Anti-Schwarzem Rassismus. Es zeigt sich, dass in beiden Verhaltensweisen, die entweder davon gekennzeichnet sind, den Konflikt zu vermeiden oder in den Konflikt zu gehen, Kosten für Schwarze Menschen entstehen und zumindest die potentielle Fortführung, Wiederholung oder Intensivierung von ASR weiterhin möglich ist. Hierin liegt das „Dilemma der Reaktion“ auf Anti-Schwarzem Rassismus. In beiden möglichen Entscheidungspfaden sind ebenso die darunter liegenden Mechanismen in der Abwägung zu beachten,

denn selbst bei einem allenfalls „akzeptablen“ bzw. sich nicht verschlimmernden Konfliktverlauf sind die emotionalen und mentalen Kosten für Schwarze Menschen in der Entscheidungsfindung erheblich, bei negativen Konsequenzen durch die Konfrontation können sie noch gravierender ausfallen. Darin zeigt sich, dass Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen durch einige ihrer über Generationen entwickelten Resilienzstrategien [G] versuchen, den Auswirkungen von ASR auf ihre Gesundheit sowie auf ihre beruflichen Handlungskompetenzen entgegenzuwirken, obwohl sie keine finale Kontrolle über die Gewalt haben, die von Dominanzgesellschaftlichen Strukturen und Akteur*innen ausgeht. Dies bedeutet andauernde Gewaltdynamiken, die sie zu navigieren lernen müssen, um in diesen Strukturen und Institutionen zu bestehen und sich beruflich weiterzuentwickeln.

Ressourcen für ASR-Resilienzstrategien

Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen müssen Resilienzen meist alleine und isoliert biographisch aufbauen. Neben individuellen Kompetenzen ist ihre Resilienzförderung durch Strukturen der Privilegierung bzw. Deprivilegierung beeinflusst, unter anderem in Bezug auf den sozioökonomischen Status, Bildung und Heteronormativität. Aus psychologischer und psychiatrischer Perspektive stellen die Teilnehmenden die Wichtigkeit der eigenen Traumarbeit [G] für Resilienzstrategien fest. Ein strategischer Umgang mit ASR setzt voraus, dass Schwarze Menschen rassistische Diskriminierung als Verletzung anerkennen und Abhängigkeiten vermeiden. Hierbei wird auch kritisiert, dass es in der Psychotherapie im Verhältnis zum Ausmaß der Unterdrückung und den negativen Erfahrungen viel zu wenig Anerkennung für die Resilienzen von Schwarzen Menschen gibt. Für den Umgang mit Anti-Schwarzem Rassismus erläutern sie, dass Schwarze Menschen sich verschiedene Bewältigungs- bzw. Umgangsstrategien erarbeiten müssen. Diese ASR-Resilienzstrategien bedeuten vor allem das Entwickeln eines Schwarzen (Selbst-)Bewusstseins als Basis einer bewussten Involvierung in weiße Strukturen und Institutionen. Für dieses Resilienztraining ergeben sich für Schwarze Menschen in unterschiedlichen Positionen mit unterschiedlichen Zugängen und Ressourcen dementsprechend unterschiedliche Handlungs- und Reaktionsmöglichkeiten auf ASR und Diskriminierungen. Die Positionierung als bewusste Entscheidung einer Schwarzen Person in einem weißen Umfeld ist mit den im Modell beschriebenen umfassenden Abwägungen der möglichen

Kosten und Folgen verbunden. Diese Kosten entstehen für Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen in jedem Fall, auch im Prozess des Selbstschutzes und Überlebens bzw. Bestehens in weißen Machtverhältnissen.

Das Finden bzw. Erlernen einer für weiße Menschen akzeptablen, vermeintlich „neutralen“ deeskalierenden Ausdrucksweise und Kommunikation in Konfliktsituationen identifizieren Schwarze Menschen als zentrale Kompetenz um Belastungen zu reduzieren bzw. zu vermeiden. In ihren Umgangs- und Bewältigungsstrategien betonen die Teilnehmenden, dass sie vor allem in Arbeitskontexten versuchen, mit Konfliktsituationen so umzugehen, dass diese möglichst wenig körperlichen und psychischen Stress für sie verursachen. Im Patient*innenverhältnis lernen Schwarze Ärzt*innen beispielsweise mit der Zeit, auf Grenzen und professionelle Distanz zu bestehen.

„Ich wollte mich nicht aufregen und ich wollte das auch für mich und für meinen Körper nicht, ich sage das jetzt so ganz entspannt: Ich habe jetzt keine Lust über mich zu reden, ich entscheide das, wann ich jetzt über mein Leben, über meine Eltern oder so rede und ich möchte das nicht und Sie sind jetzt hier als mein Patient.“ (Fokusgruppe: Ärzt*innen)

In ihren ASR-Resilienzstrategien wird deutlich wie die berufliche Machtposition, zunehmende Kenntnisse und Kompetenzen, die sie mit den Jahren erlangen, sie in ihren Umgangsstrategien von persönlichen Konfliktvermeidungsverhalten hin zur Einforderung von struktureller und institutioneller Verantwortung in ASR-Konflikten befähigt. In Konfliktsituationen fordern sie z. B. die bewusste Positionierung der Organisation bzw. Einrichtung ein, die notwendig ist um Anti-Schwarzen Rassismus entgegenzuwirken. Hierfür beschreiben einige einen langen Lernprozess, der nötig ist um sich von rassistischen Übergriffen abzugrenzen und auch durch strukturelle und institutionelle Verweise die Konfliktsituation zu entpersonalisieren sowie eine gemeinsame Haltung mit der Gesundheitseinrichtung, in der sie arbeiten, anzustreben. Neben ihren professionellen Machtpositionen beurteilen sie ihre Politisierung, Beschäftigung mit Rassismus, Aktivismus und Empowermentprozesse innerhalb Schwarzer Räume als ausschlaggebende Ressourcen für ihre Resilienzstrategien im Umgang mit Diskriminierungen.

6.2.6

Empowerment

Schwarze(s) Selbstverständnis und Präsenz

Für den Umgang mit Anti-Schwarzem Rassismus brauchen Schwarze Menschen Ressourcen und Zugänge. Durch individuelle und kollektive Empowermentprozesse wird die ASR-Resilienz und das Schwarze Selbstverständnis gefördert. Black Consciousness [G] (Schwarzes Bewusstsein) dient als globaler Bezug für den Aktivismus und für Schwarze Bewegungen in Deutschland. Schwarze deutsche Identitäten und Communities sind Ermächtigungs- und Reflexionsräume für kritisches Navigieren und für die Interaktionen in weißen Strukturen. Empowerment und Aktivismus werden als Motor der eigenen Positionierung und Strategiefindung genutzt. Die Teilnehmenden berichten, dass sie durch Vernetzung mit anderen Schwarzen Menschen sowie durch Schwarze Selbstorganisationen die Möglichkeit bekommen, ihre Erfahrungen auszutauschen und zu validieren.

„[Ich] lerne [...] Schwarze Menschen kennen, mit denen ich Positives wie auch Negatives besprechen und teilen kann, das tut sehr gut und empowert mich sehr.“ (Interview: Pflegekräfte)

Sie nutzen diese Angebote, um sich mit rassistischen Retraumatisierungen durch Othering und Entindividualisierung auseinanderzusetzen sowie der Isolierung von Schwarzen Menschen und ihren Lebensrealitäten entgegenzuwirken. In diesem Zusammenhang betonen sie, dass weiße homogenisierende rassistische Verhaltensweisen und Strukturen die unterschiedlichen Schwarzen Erfahrungen und Black Consciousness-Prozesse, die Schwarze Individuen durchlaufen, untergraben. Auch innerhalb von Schwarzen Communities ist es für sie wichtig zu erkennen,

„dass Schwarze Menschen, die ganz unterschiedliche Geschichten haben, ganz unterschiedliche Biographien, Politisierungen durchlaufen sind, sich jetzt an diesem Punkt von Schwarzsein treffen.“ (Fokusgruppe: Psycholog*innen/Psychotherapeut*innen)

In der Auseinandersetzung mit Anti-Schwarzem Rassismus und der Bewusstwerdung der eigenen sowie

kollektiven Schwarzen Erfahrungen berichten einige Teilnehmende, dass sie eine antirassistische Haltung entwickeln mussten, die unter anderem eine bewusste, wehrhafte Benennung von ASR unterstützt. Das Erlernen von Strategien und Finden von Antworten, „*die sich richtig anfühlen*“, wie Teilnehmende erklären, geschieht oft in Schwarzen Räumen, die durch aktivistische Arbeit und Engagement eröffnet werden. Hier werden beispielsweise Workshops von Selbstorganisationen wie der Initiative Schwarze Menschen in Deutschland angeboten. In diesen Räumen wird die Beschäftigung mit ASR und anderen Diskriminierungen mit Empowermentkonzepten gestaltet und eine rassistuskritische Haltung (weiter-)entwickelt. Sie weisen darauf hin, dass eine antirassistische Haltung gerade für die nächsten Generationen bedeutend ist.

„Leider muss ich sagen, dass es mein Leben nicht leichter macht, eine antirassistische Haltung zu vertreten, aber es fühlt sich besser an. Ich hoffe, meine Kinder lernen am Modell.“ (Interviews: Pflegekräfte)

In Bezug auf die Präsenz von Schwarzen Menschen als Professionelle im Gesundheitssystem wird die Einschätzung geteilt, dass inzwischen mehr Schwarze Präsenz wahrgenommen wird. Geprägt durch die Erfahrung, die einzige Schwarze Person zu sein, begegnen nun einige Professionelle anderen Schwarzen Kolleg*innen in verschiedenen Bereichen im Krankenhaus. Sie empfinden dies als empowernd, denn

„Mini-, Mini-Präsenz macht schon einen Unterschied.“ (Fokusgruppe: Ärzt*innen)

Neben dem Austausch mit Kolleg*innen, die ähnliche Erfahrungen machen und ähnliche fachliche Kompetenzen haben, beurteilen die Schwarzen Pflegekräfte die Erfahrung, dass sich Schwarze Menschen vertreten sehen, als grundlegend für ein positives Selbstverständnis. Sie führen aus, dass die Anwesenheit einer Schwarzen professionellen Person vor allem für Schwarze Patient*innen einen Unterschied macht. Sie beobachten, dass Schwarze und POC [G] Patient*innen „*leichter Vertrauen fassen*“ und für sie als Professionelle führe dies wiederum zu einem „*stärkeren Selbstbewusstsein*“. Durch ihre Schwarze Präsenz be-

mühen sich Schwarze Professionelle Verbündete zu sein und bekommen hierfür positives Feedback.

Schwarze Expertisen als Ressource

Erfahrungen und Expertisen Schwarzer Menschen dienen als Quelle für Empowerment und Antirassismusbearbeitung zur Überwindung von Anti-Schwarzem Rassismus sowie anderen Diskriminierungen. Innerhalb Schwarzer Communities als auch außerhalb wird Wissen von Schwarzen Menschen generiert, das, wie bereits im Bereich „Forschung“ erläutert, von Dominanzgesellschaftlichen Diskursen und Strukturen nicht wertgeschätzt bzw. marginalisiert wird. Vor allem aus psychotherapeutischer Perspektive wird betont, wie existenziell dieses Wissen für Empowerment- und Resilienzstrategien im individuellen und kollektiven Umgang mit ASR ist. Wissen als Ressource zur Ermächtigung ermöglicht Verständnis über weiße Räume, strategisches Vorgehen in weißen Strukturen, und vor allem auch Exit-Strategien in beruflichen Kontexten, um mit permanenten Reibungen sowie Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit durch ASR umzugehen.

Die teilnehmenden Ärzt*innen heben hier insbesondere das Wissen über Rechte als Patient*in in der Gesundheitsversorgung hervor. Die Systematisierung und Zugänglichkeit von Wissen durch Schwarze Communities ist zentral. Da es viele unterschiedliche Zugänge und Wissensstände gibt, ist es ihrer Erfahrung nach wichtig, dass Schwarze Communities weiterhin alternative Strukturen bereitstellen können. Die Kompetenzen von Schwarzen Professionellen, die sich über eigene Lebenserfahrung hinaus fachlich mit Rassismus beschäftigen, sehen sie darin als gewichtig. Sie können zum einen Informationszugänge über Versorgungssysteme geben und Schwarze Menschen im Erwerb von Wissen und Strategien unterstützen, auch wenn dies für sie mit Mehraufwand verbunden ist (→ Abschnitt Folgen von ASR – Mehraufwand). Zum anderen können sie sich gegenseitig durch Vernetzung, Mentoring während und nach der Qualifizierung, Intervision sowie Supervision begleiten und empowern. Als aktuelles Beispiel wird in diesem Zusammenhang das Fachnetzwerk „Black in Medicine“ genannt, welches Schwarze Ärzt*innen vernetzt, Sichtbarkeit schafft und regelmäßige Treffen zum Austausch und zur Projektplanung anbietet. Nach Einschätzung der Teilnehmenden brauchen Schwarze Expert*innen mehr Empowerment um Wissen produzieren, verwalten und verbreiten zu können. Hierfür bedarf es ihrer Meinung nach der Förderung von dekolonialer und antirassistischer Kategorisierung, Wertschätzung und Verwaltung von Wissen.

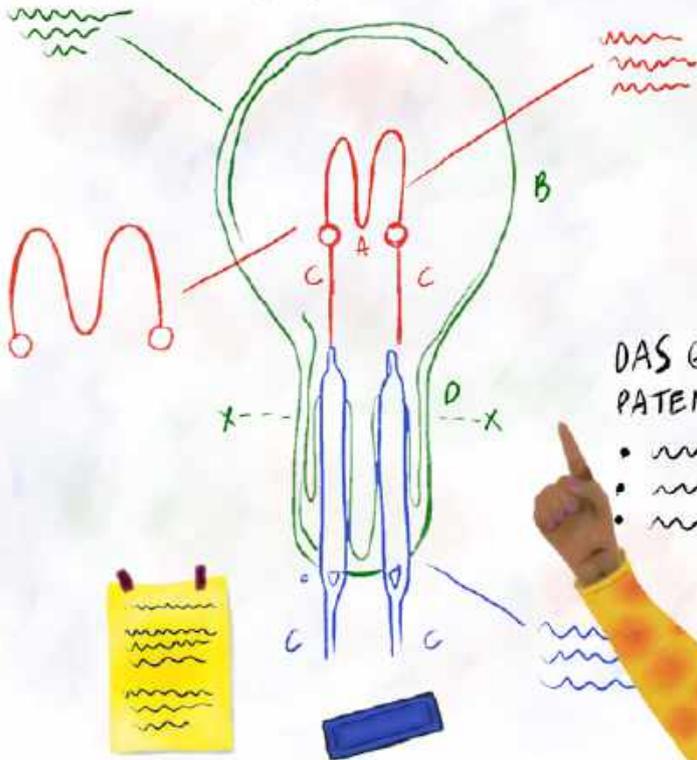
Communities-Care als kollektives Empowerment

Im Rahmen der qualitativen Erhebung wird deutlich, dass Schwarze Selbstorganisationen und Strukturen unterschiedliche Räume zum Self-Care (Selbstfürsorge) und Empowerment von Schwarzen Menschen anbieten. Sie dienen als Orte zur Stärkung der Handlungsmächtigkeit, um intersektionale Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen individuell und gemeinsam zu überwinden. Demnach sind Schwarze Räume auch Schutzorte sowohl für Patient*innen als auch für Professionelle, in dem die eigene Anerkennung von Rassismuserfahrungen und der Umgang mit Folgen für Schwarze Menschen kollektiv gestützt werden kann. Die Teilnehmenden an der qualitativen Erhebung heben folgende Formen von Communities-Care [G] als Empowerment-Strukturen hervor, die teilweise bereits bestehen und grundsätzlich gefördert werden müssen:

- ◆ **Räume zum Schutz und zur Unterstützung von deprivilegierten, marginalisierten Gruppen, beispielsweise durch zusätzliche Sprechstunden für Schwarze Menschen von Schwarzen Professionellen, um Zugänge zu erleichtern und Kenntnisse über die Gesundheitsversorgung zu vermitteln;**
- ◆ **Räume zur Reflexion, zum Austausch und zur Vernetzung, die zur Einordnung der eigenen Lebensrealität genutzt werden, um Erfahrungen kollektiv zu rahmen, zu sortieren und zu verstehen. Diese ermöglichen es vor allem, dem Narrativ der „individuellen Erfahrung“ entgegenzuwirken und zu verdeutlichen, dass ASR-Erfahrungen kollektiv gemacht werden. Betont wird hier, dass der Austausch über kollektive Erfahrungen gemeinsame Identifikation und gemeinsames Positionieren schafft, um Handlungsmacht zu erlangen;**
- ◆ **Räume und Kontexte wie den Afrozensus zur Überwindung von Isolierung, zum Gewinn von Erkenntnissen über unterschiedliche Lebensrealitäten, Wege und Wissen – diese fördern insbesondere die fachliche Auseinandersetzung von Schwarzen Expertisen;**
- ◆ **Räume zur Heilung, um positive und negative Erlebnisse zu teilen, in denen heilende Prozesse beginnen können.**



GLÜHBIRNE



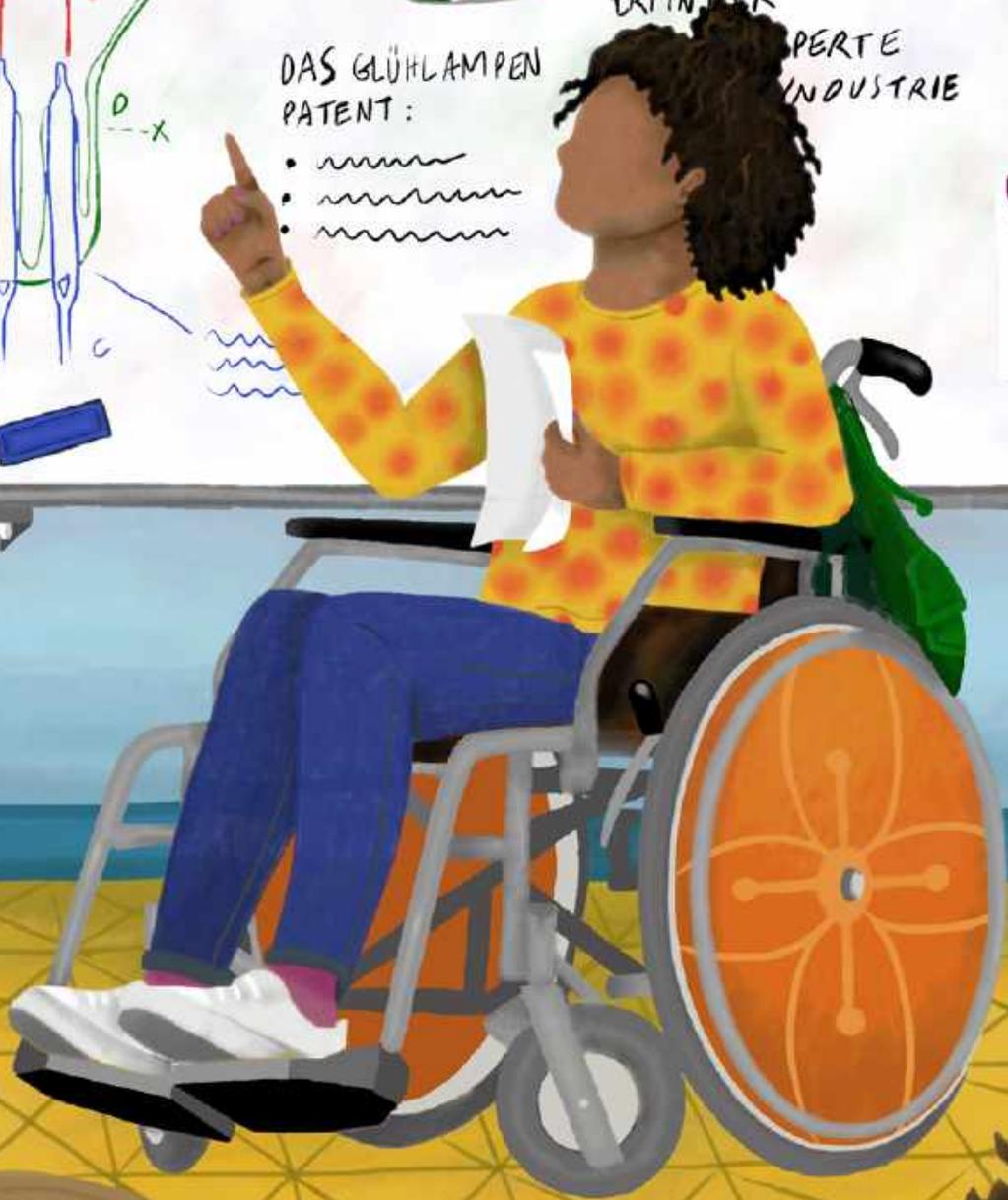
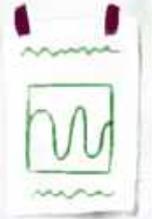
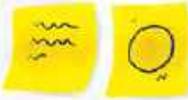
LEWIS
LATIMER
1848 - 1928

ERFINDER

PERTE
INDUSTRIE

DAS GLÜHLAMPEN
PATENT:

- wavy line
- wavy line
- wavy line



6.3 Schwarze Erfahrungen im Bildungswesen: Diskriminierung, Resilienz und Empowerment

School days

I learned your dates and numbers
I learned that you were the winners
That you were civilized, and I
I was your burden

School days

I learned about your victories
The valour and the glory that was yours
And I? The heathen had to hide
'Cause God was on your side
You never told me the thief came in the night
And stole my birthright
You never told me the empire you built then
Was founded on the bodies of my murdered brethren
You taught me to despise me seen through your eyes
But now I clearly see the lies you call
your history

Labi Siffre, School Days ([2015](#)¹ 🎵)

¹ Ursprünglich 1992

**Als ich zur Schule ging, unterhielten sie sich oft über Sklavenbesitz
Jeder sollte 'nen Schwarzen besitzen, sie nahmen mir mein Ich,
für sie war's nur ein Witz
Und während ich darunter litt und mich gleichzeitig fragte,
was daran so witzig war
Wich es dem Grauen, der Trauer, ein Trauma, geschrieben zu sehen,
was ich in der Geschichte sah
Die Zivilisierten der Erde im Wettbewerb, um sich einen Platz
zu erkämpfen
Im Jagen, Misshandeln, Berauben, Ermorden, Verachten und
Schlachten von Menschen
Sie zeigten einander wie progressiv, kultiviert und was für bessere
Menschen sie waren
Indem sie den anderen das Menschsein absprachen, sich selbst da-
mit eigentlich die Menschlichkeit nahmen**

Amewu mit BSMG, Geschichtsunterricht (2018 ♪)

Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen zählen zu den jüngsten Bevölkerungsgruppen in Deutschland (→ [Kap. 4, S. 66](#); Anhang 3) – das bedeutet auch, dass viele von ihnen in Kindergärten, Schulen, im dualen Ausbildungssystem, an Fachhochschulen und Universitäten täglich mit dem Bildungssystem interagieren. Anders als viele andere im Afrozensus untersuchte Lebensbereiche ist der Schulbesuch zumeist vom 5. oder 6. bis mindestens zum 15. oder 16., für viele je nach Bildungsweg bis zum 19. oder 20. Lebensjahr verpflichtend. Ein Vermeiden des Lebensbereichs, zum Beispiel durch das Fernbleiben von der Schule oder Berufsschule, ist bildungsbiografisch und zum Teil auch rechtlich keine Option.

Gleichzeitig ist Bildung gerade in afrikanischen, afrodiasporischen und Schwarzen Gemeinschaften häufig ein wichtiger Bestandteil der Hoffnungen und Aspirationen von Eltern und Bezugspersonen für die nächste Generation. Kinder und Jugendliche, ihre Eltern und Bezugspersonen müssen daher einen Umgang mit Institutionen finden, die fachlich, pädagogisch und institutionell oft nicht in der Lage sind, ihre Menschenrechte zu schützen. Denn rassistische Diskriminierung in einer Bildungsinstitution verletzt mit der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, UN-Antirassismuskonvention, dem UN-Sozialpakt und – falls die betreffende Person unter 18 Jahren alt ist – mit der Kinderrechtskonvention gleich mehrere Menschenrechtskonventionen die das Menschenrecht auf

Bildung behandeln und zu deren Einhaltung Deutschland sich verpflichtet hat (Motakef, 2006). In der UN-Antirassismuskonvention heißt es dazu in Artikel 2a: „[Es] verpflichtet sich jeder Vertragsstaat, Handlungen oder Praktiken der [rassistischen Diskriminierung] gegenüber Personen, Personengruppen oder Einrichtungen zu unterlassen und dafür zu sorgen, dass alle staatlichen und örtlichen Behörden und öffentlichen Einrichtungen im Einklang mit dieser Verpflichtung handeln.“ (United Nations, [1965](#)).

Wer in Deutschland lebt und diese Menschenrechte nicht kennt, erlebt darüber hinaus ein weiteres menschenrechtliches Versäumnis: Da Menschenrechte insbesondere von besonders gefährdeten Gruppen nur dann eingefordert werden können, wenn sie bekannt sind, verbrieft das Menschenrecht auf Bildung mit dem sogenannten Empowerment Right das Recht auf Menschenrechtsbildung (Motakef, 2006). Doch die Erfahrungen und Analysen der Befragten zum Bildungssystem zeigen auf: Die Erfahrungen von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen im deutschen Bildungssystem sind von musterhaften, institutionell eingebetteten Menschenrechtsverletzungen gekennzeichnet. Dieses Kapitel nimmt daher die spezifischen Muster, die Schwarze Schüler*innen, Lehrer*innen, Eltern sowie Sozialpädagog*innen bezogen auf den Schulkontext erleben, in den Blick. Ein genaueres Verständnis dieser Muster ist zum einen für

potentiell Betroffene essentiell, um sich besser schützen und wehren sowie bereits gemachte Erfahrungen einordnen zu können. Sie sind zum anderen aber auch für all diejenigen relevant, die auf der institutionellen und strukturellen Ebene Verantwortung tragen und hier Veränderungen (mit) voranbringen können.

Dass Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen in Bildungssystemen systematisch benachteiligt werden, ist auf UN-Ebene wiederholt dargelegt worden: So stellte der für die Auslegung der UN-Antirassismuskonvention zuständige UN-Antirassismus-Ausschuss in seiner Allgemeinen Empfehlung 34 fest, dass Menschen afrikanischer Herkunft im Bildungsbereich disproportional von Diskriminierung betroffen sind und sprach Empfehlungen zur Sicherung ihrer Menschenrechte in diesem Bereich aus. Diese Befunde zu spezifischen Diskriminierungen, denen Menschen afrikanischer und afrodiasporischer Herkunft ausgesetzt sind, konnte die UN Working Group on People of African Descent im Rahmen ihres Deutschlandbesuches im Februar 2017 bestätigen:

„38. Die Arbeitsgruppe ist besorgt über die Bildungsergebnisse von Kindern afrikanischer Abstammung in Deutschland. Quellen aus der Zivilgesellschaft zufolge wird Kindern afrikanischer Abstammung von Lehrern zunehmend empfohlen, Bildungswege einzuschlagen, die ihre Chancen auf eine höhere Bildung verringern. Die Arbeitsgruppe stellt fest, dass die Schulabbrecherquote unverhältnismäßig hoch ist [...].

39. Die historischen Fakten über die Zeit der Kolonisierung, den transatlantischen Handel mit Afrikanern, die Versklavung und den Völkermord an den Ovahero und den Nama werden nicht in allen Schulen ausreichend behandelt. In den Lehrplänen einiger Bundesländer werden die Ursachen von [rassistischer Ungleichheit] und Ungerechtigkeit nicht angemessen behandelt. Dies hat auch zur strukturellen Unsichtbarkeit von Menschen afrikanischer Abstammung in Deutschland beigetragen.“ (Working Group of Experts on People of African Descent, [2017](#))

Auch die deutsche und vergleichende Bildungsforschung zeigt auf, dass und wie im deutschen Bildungssystem unterschiedliche Diskriminierungsformen so ineinandergreifen, dass von Rassismus Betroffene und somit auch Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen besondere Benachteiligungen erfahren: Für Deutschland liefern unter anderem die regelmäßigen PISA-Studien mit ihren Ergebnissen Indizien für klassistische [G] und rassistische² Diskriminierungen im deutschen Bildungssystem, deren Verschränkung auch durch kritische empirische Bildungsforschung immer wieder bestätigt wird. So stellen Studien wiederholt fest, dass Rassismus im deutschen Bildungssystem aufgrund des Machtgefälles zwischen Pädagog*innen bzw. Lehrer*innen auf der einen und Kindergartenkindern, Schüler*innen und Auszubildenden auf der anderen Seite insbesondere von Lehrpersonen ausgeht. Darüber hinaus finden rassistische Diskriminierungen auch unter Kindern bzw. Schüler*innen sowie unter Lehrer*innen bzw. Pädagog*innen statt (Bergold-Caldwell et al., [2020](#); Fereidooni, [2016](#)).

Studien des Bildungspanels zeigen regelmäßig, dass ein sogenannter Migrationshintergrund (→ [Kapitel 3](#) für eine Kritik an diesem nicht hinreichend differenzierten Konzept) mit schlechteren Bildungschancen einhergeht – und zwar auch dann, wenn Personen mit und ohne Migrationshintergrund mit gleichem familiärem Einkommen und Bildungshintergrund verglichen werden. Ungleichbehandlung zeigt sich unter anderem in der ungleichen Benotung gleicher Leistung, z. B. der schlechteren Benotung von Testergebnissen, wenn sie mit einem „ausländisch klingenden Namen“ eingereicht werden (Bonefeld et al., [2017](#); Bonefeld & Dickhäuser, [2018](#)). Sie zeigt sich in der Verwendung rassistischer Lehrmaterials und der Unfähigkeit, rassistische Repräsentationen in Bildungsmaterialien zuverlässig zu unterbinden oder zumindest angemessen zu rahmen.

Die Verwendung solchen Lehrmaterials ist nicht nur in sich eine rassistische Diskriminierung (Diallo et al., [2021](#)), Forschung zu den Auswirkungen solcher Lehrinhalte an Hamburger Schulen zeigt: Afrikanische, afrodiasporische und Schwarze Schulkinder erfahren in

2 In PISA und anderen Bildungsstudien werden Diskriminierungen gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund oder auf der Grundlage wirkmächtiger Konzepte wie der sogenannten nicht-deutschen Herkunftssprache (ndH) untersucht, die als Annäherungen an die Betrachtung rassistischer Diskriminierungen gelesen werden können. Das Konzept ndH, dem Kinder routinemäßig im Schulkontext zugeordnet werden, macht die bildungspolitische Wirkmächtigkeit von Begriffen deutlich, die Othering und die Problematisierung nicht-deutscher Sprachkompetenz normalisieren. Dabei ist es jedoch wichtig darauf hinzuweisen, dass die PISA-Studien, ihre Rezeption in Deutschland und die anschließende Interpretation und Wissensproduktion sozial konstruierte Gruppen als quasi-natürliche Gruppen erscheinen lässt, die dann problematisiert und mit besonderen Maßnahmen versehen werden (Ivanova-Chessex et al., [2020](#)). Da diese Maßnahmen defizitorientiert sind, schaffen und rechtfertigen sie z. B. Sprachförderklassen oder das öffentliche Ausweisen von Schulen "mit hohem Migrations- oder ndH-Anteil" was dann segregierende Effekte zur Folge hat (Hasters, [2021](#)).

der Folge der Verwendung eurozentrischer, historisch einseitiger und rassistischer Lehrmaterialien und Lehrinhalte einen Anstieg rassistischer Aggression durch Mitschüler*innen, die sich offenbar durch entsprechende Lehrinhalte eingeladen und legitimiert fühlen, Anti-Schwarzen Rassismus auszuüben (Marmer & Sow, 2015). Diese Muster und Dynamiken sind Teil eines Wechselspiels unterschiedlicher Diskriminierungsformen, die auf eine Weise ineinandergreifen und jenseits individueller Haltungen klassistische und rassistische Ungleichbehandlung hervorbringen, sodass dem deutschen Bildungssystem seit geraumer Zeit institutionelle Diskriminierung attestiert wird (Gomolla, 2010).

Schüler*innen sind im hierarchischen System Schule der Verschränkung von ASR mit anderen Diskriminierungsformen ausgesetzt, unter denen insbesondere Adultismus, also die Herabwürdigung von Kindern und Jugendlichen aufgrund ihres Alters und Zuschreibungen von Unreife eine besondere Rolle spielt. Denn Adultismus verschränkt sich in besonderer Weise mit anti-Schwarzen Zuschreibungen von Unreife, minderer Intelligenz, geringerer Rationalität und überbordender Emotionalität Schwarzer Menschen, die es zu kontrollieren gilt. Um der Realität des Adultismus im begrenzten Rahmen dieses Afrozensusberichtes Rechnung zu tragen, fokussiert dieses Kapitel in der Analyse Aussagen aus der Fokusgruppe mit Schüler*innen und zieht die Ergebnisse der Fokusgruppen mit Lehrer*innen, Eltern und Sozialpädagog*innen ergänzend hinzu.

Die befragten Schüler*innen zeichnen ein Bild von Anti-Schwarzem Rassismus als in Lehrinhalten, der Sprache und dem Umgang von Lehrpersonen sowie Mitschüler*innen bzw. Kommiliton*innen verankert, thematisieren den unzureichenden Umgang von Bildungsinstitutionen mit ASR und teilen ihre eigenen Resilienz- und Empowermentstrategien. Auf diese Weise bieten sie ein differenziertes Bild Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Erfahrungen in einem Schlüsselsektor der deutschen Gesellschaft, der ein entscheidender Faktor für weitere Bildungszugänge von der Ausbildung bis hin zum Studium ist – und damit in vielerlei Hinsicht den weiteren Lebensweg prägt.

Aus diesen Tatsachen ergeben sich Machtkonstellationen, Abläufe und Abhängigkeiten, die Schwarze Menschen aufgrund der spezifischen Muster von ASR (→ [Kapitel 2, S. 41](#), [Kapitel 6.4](#)) und seiner Verwobenheit mit anderen Diskriminierungsdynamiken in besonderer Weise gefährden (→ [Kapitel 2, S. 38](#), [Kapitel 6.4](#)). Sie sorgen gleichzeitig dafür, dass Schwarze Schüler*innen, Lehrer*innen und Pädagog*innen, die

in der beziehungsweise im Umfeld von Schule arbeiten, ihre Erfahrungen, Einflussmöglichkeiten und Ermächtigungsbedarfe immer wieder neu bedenken und auf unterschiedliche Weise dazu aktiv werden.

Die Erfahrungen, Analysen und Strategien der genannten Gruppen wurden daher in qualitativen Fachinterviews und Fokusgruppen vertieft betrachtet. Diese ermöglichen es, die quantitativen Angaben aus der Online-Befragung um qualitative Analysen zu den zugrunde liegenden, musterhaften Abläufen von Anti-Schwarzem Rassismus, aber auch Schwarzen Selbstbehauptungsstrategien im deutschen Bildungssystem zu ergänzen. In die Analyse flossen darüber hinaus Antworten ein, die in den offenen Angaben der Online-Befragung gegeben wurden.

Die hier vorgestellten Ergebnisse können nur einen Ausschnitt dessen wiedergeben, was tausende Teilnehmende uns im Fragebogen und insgesamt 18 Teilnehmende in Fokusgruppen und Expert*inneninterviews mitgeteilt haben. Der Afrozensus führt all diese unterschiedlichen Daten zusammen, um so ein möglichst umfassendes Bild Schwarzer Erfahrungen im deutschen Bildungssystem zeichnen zu können, aber auch zu einem proaktiven möglichst selbstbestimmten Schwarzen Umgang damit einzuladen.

Mit Bezug auf welche Merkmale wird diskriminiert?

In der Auswertung der im Fragebogen gemachten Angaben zeigt sich, dass 81,1 % der 3380 Befragten, die angegeben hatten, in den letzten zwei Jahren Kontakt mit dem Bildungssystem gehabt zu haben, dort Diskriminierung erlebt haben. Im Afrozensus wurde darüber hinaus gefragt, in welcher Rolle die Beantwortenden diskriminiert wurden. Sie konnten angeben als Teilnehmende im Bildungssystem, als Elternteil oder Bezugsperson von Kindern diskriminiert worden zu sein oder sie konnten angeben, dass ihr Kind diskriminiert worden ist. Die in den letzten zwei Jahren als Teilnehmende*r und/oder als Elternteil/Bezugsperson erlebte Diskriminierung im Bildungsbereich fand nach Einschätzung von 2597 Afrozensus-Befragten dabei vor allem in Bezug auf u. a. „rassistische Gründe / „ethnische Herkunft“ (88,5 %), „Hautfarbe“ (79,8 %) und am dritthäufigsten in Bezug auf den „Namen“ (33,2 %) statt. Dieser im Vergleich zu anderen abgefragten Lebensbereichen höhere Wert deckt sich mit Forschung, in deren Rahmen Diktate gleichen Inhalts dann schlechter bewertet wurden, wenn sie Lehrer*innen unter Angabe eines nicht deutsch klingenden Namens zur Bewertung vorgelegt wurden (Bonefeld & Dickhäuser, 2018).

Abb. 56: Die sieben am häufigsten genannten Merkmale, bezüglich derer in den letzten zwei Jahren Diskriminierungserfahrungen im Bereich „Bildung“ gemacht wurden (n = 2465, Mehrfachantworten möglich)

Lesbeispiel: Fast ein Viertel (24,0 %) von 2465 Afrozensus-Befragten mit Diskriminierungserfahrungen im Lebensbereich „Bildung“ gibt an, dort in den letzten zwei Jahren in Bezug auf u. a. den „sozialen Status/ soziale Herkunft“ Diskriminierung erlebt zu haben.

Rassistische Gründe / "ethnische Herkunft"

88,5%

Hautfarbe

79,8%

Name

33,2%

Geschlecht

30,4%

Haare/Bart

29,9%

Sozialer Status / soziale Herkunft

24,0%

Sprache

14,6%

Da hier mehrere Merkmale genannt werden konnten, ermöglicht eine Analyse dieser Mehrfachnennungen ein genaueres Nachzeichnen der Konturen von Anti-Schwarzen Rassismus im Erleben der Befragten, die im Bildungssystem diskriminiert wurden. Die am häufigsten genannte Merkmalskombination „rassistische Gründe / ,ethnische Herkunft“ und „Hautfarbe“ macht deutlich, dass für die Befragten im deutschen Bildungssystem ASR der zentrale Faktor im Diskriminierungserleben ist. Dieser Eindruck wird dadurch verstärkt, dass die genannten beiden Merkmale auch in den sieben folgenden am häufigsten genannten Kombinationen vorkommen. Die am zweithäufigsten genannte Kombination beinhaltet neben den erstgenannten auch Geschlecht, was auf die Verschränkung von ASR und Sexismus verweist. Am dritthäufigsten wurden „rassistische Gründe / ,ethnische Herkunft“, „Hautfarbe“ und „Geschlecht“ als Diskriminierungsmerkmale gemeinsam angegeben, dicht gefolgt von „rassistische Gründe / ,ethnische Herkunft“, „Hautfarbe“ und „Name“. Die nächsthäufige Kombination fügt diesen dreien das Merkmal „Haare“ hinzu. Erst in der folgenden Merkmalskombination wird in Verbindung mit „rassistische Gründe / ,ethnische Herkunft“ und „Hautfarbe“ der „soziale Status / soziale Herkunft“ benannt.

Diese Merkmalskombinationen zeigen in ihrer Abfolge, dass sowohl Zuschreibungen in Bezug auf das Aussehen, den Phänotyp und die Haare, als auch auf zugeschriebene kulturelle Bezüge wie den Namen die Diskriminierungsrealität Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischen Menschen im Bildungssystem prägen. Hier wird deutlich, dass ASR-Muster sich in unterschiedlichen Lebensbereichen in unterschiedlicher Spezifik ausdrücken. So ist z. B. der Name ein im Bildungsbereich deutlich häufiger genannter Diskriminierungsgrund als in anderen Lebensbereichen. Gleichzeitig macht die Kombination mit den anderen Diskriminierungsmerkmalen deutlich, dass hier eine spezifische Form des Anti-Schwarzen Rassismus erlebt wird. Die Mehrfachnennungen zeigen die Verschränkung mit anderen Diskriminierungsdynamiken – und damit die Notwendigkeit einer intersektionalen Betrachtung.

Diskriminierungserfahrungen im Bildungsbereich - ausgewählte Teilgruppen

Die von den Afrozensus-Befragten im Bildungsbereich erlebte Diskriminierung zeigt, dass es relevante Gruppenunterschiede gibt und dass Personen, die entlang unterschiedlicher Diskriminierungsdynamiken

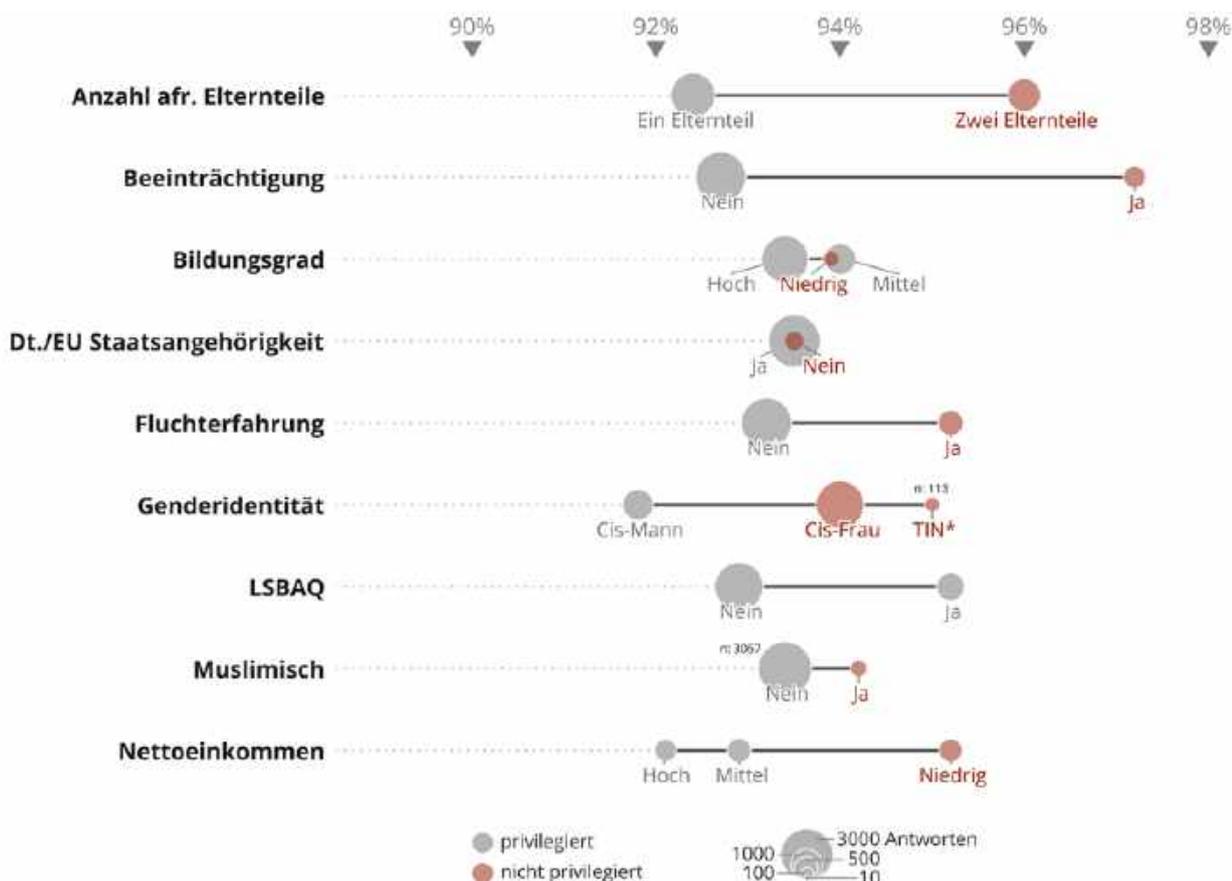
benachteiligten, also deprivilegierten Gruppen angehören, im Bildungsbereich häufiger Diskriminierung erfahren als Befragte, die normprivilegierten Gruppen angehören. Diese Befunde decken sich in Bezug auf die Benachteiligung von Menschen mit geringerem Einkommen und Menschen mit Beeinträchtigungen mit dem Wissensstand der kritischen Bildungsforschung³ – konkretisieren, erweitern und differenzieren diesen aber mit Blick auf die Zielgruppen des Afrozensus.

So wird deutlich, dass Menschen mit zwei afrikanischen und/oder afrodiasporischen Elternteilen signifikant häufiger Diskriminierung im Bildungsbereich erleben als Personen mit nur einem afrikanischen und/oder afrodiasporischen Elternteil. Auch Schwar-

ze Menschen, die sich muslimisch positionieren sind signifikant häufiger von Diskriminierungen im Bildungsbereich betroffen als nicht-muslimische Befragte. Ebenso werden Befragte mit Fluchterfahrung im Bildungsbereich häufiger diskriminiert als Schwarze Menschen ohne diese Erfahrung. Die große Spreizung in den Dimensionen „Beeinträchtigung“, „Einkommen“ und „Geschlechteridentität(en)“ lenkt den Blick auf Schwarze Menschen in Haushalten mit einem niedrigen Nettoeinkommen, sowie trans*, inter* und nicht-binäre Menschen – sie alle machen im deutschen Bildungssystem signifikant häufiger Diskriminierungserfahrungen als Schwarze Menschen, die diesen Gruppen nicht angehören. Schwarze Menschen mit Beeinträchtigung werden z. B. signifikant

Abb. 57: Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen entlang ausgewählter Vielfaltsdimensionen im Lebensbereich „Bildung“

Lesebeispiel: Afrozensus-Befragte mit niedrigem Einkommen geben im Vergleich mit Befragten mit mittlerem und hohem Einkommen deutlich häufiger an, im Lebensbereich „Bildung“ in den letzten zwei Jahren Diskriminierung erlebt zu haben.



³ Die Operationalisierung von Beeinträchtigung im Afrozensus folgt Forderungen von Selbstorganisationen nach einer Überwindung der gesetzlich-medizinischen Perspektive. Der Begriff umschreibt aus dieser Perspektive das gesellschaftliche Beeinträchtigt-Werden. Wir sind uns gleichzeitig bewusst, dass der Begriff Beeinträchtigung im Bildungskontext auf besondere Weise ableistisch aufgeladen und diskriminierend ist, weil sich damit die Rechtfertigung der Verweigerung gleicher Bildungszugänge verbindet.

häufiger diskriminiert als Befragte ohne Beeinträchtigung, Menschen aus Haushalten mit einem geringen Nettoeinkommen erleben deutlich häufiger Diskriminierung als Befragte aus Haushalten mit mittlerem oder hohem Nettoeinkommen. Auch Befragte, die sich als LSBAQ identifizieren erleben signifikant mehr Diskriminierung als diejenigen die dies nicht tun. Diese Vergleiche zeigen, dass und wie Anti-Schwarzer Rassismus sich auch im Bildungsbereich mit anderen Diskriminierungsformen verschränkt.

Die einzige Dimension, in der Deprivilegierte weniger häufig angeben, diskriminiert zu werden als Privilegierte, ist bezüglich der Vielfaltsdimension „Deutsche/EU-Staatsangehörigkeit“. Dort ist der Unterschied jedoch statistisch nicht signifikant.

6.3.1

Musterhafte Abläufe von Anti-Schwarzem Rassismus im deutschen Bildungssystem

Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen sind in Deutschland entlang ihres gesamten Bildungsweges – vom Kindergarten über Grund- und Oberschule bis hin zu Ausbildung, Studium und Weiterbildungen – musterhaften ASR-Zuschreibungen ausgesetzt, mit weitreichenden Konsequenzen: Die spezifische Anti-Schwarze Herabwürdigung in Form des Absprechens gleichwertiger Menschlichkeit sowie intellektueller Kapazität und Fähigkeit zum Lernen und zur Bildung äußert sich auf der interpersonellen, aber auch auf der institutionellen Ebene. Bildungsinstitutionen sehen sich oft nicht in der Lage, stattgefundenen ASR angemessen sowie menschenrechts- und grundrechtskonform, fachlich und pädagogisch zielführend zu bearbeiten.

Die strukturelle Verankerung von Anti-Schwarzem Rassismus zeigt sich im Bildungssystem nicht zuletzt darin, dass Verantwortliche unterschiedlicher Teilsysteme (zum Beispiel Lehrer*innen, Schulleiter*innen, Schul- und Jugendamt, Dozierende an der Universität) ASR-Zuschreibungen reproduzieren. Außerdem erleben insbesondere Personen, die sich darüber beschwerten bzw. sich oder ihre Kinder aktiv zu schützen versuchen, an unterschiedlichen Stellen Ablehnung, Bagatellisierung, Individualisierung des Problems oder weitere Formen von ASR. Auch die Tatsache, dass, ungeachtet langjähriger Kritik am gelehrten Afrikabild sowie der an entscheidenden Stellen fehlenden, andernorts rassistischen Darstellung Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Lehrinhalten, diese noch immer zur Normalisierung von ASR in Schule beitragen, macht das Ausmaß und die Verankerung des Problems auch in Lehrmaterialien deutlich.

Die Ergebnisse der qualitativen Forschung basieren auch hier auf Communities-Forschungskonsultationen, einem Fach-Interview und vier Fokusgruppen zum Schwerpunkt Bildungssystem (→ [Kapitel 3](#)). Die Struktur der Analyse des Fachinterviews und der Fokusgruppen folgt dabei den vier Themen, zu denen die Teilnehmenden der Fokusgruppen eingeladen waren, sich auszutauschen.

1. **Ausprägungen von Anti-Schwarzem Rassismus im Bildungssystem mit Schwerpunkt Schule**
2. **Grundmuster und Dynamiken von Anti-Schwarzem Rassismus**
3. **Folgen von Anti-Schwarzem Rassismus**
4. **Umgang mit Anti-Schwarzem Rassismus**

Insbesondere Hintergrundgespräche mit Schwarzen Bildungsarbeitenden und das Fachinterview ermöglichten eine Erstidentifikation von erlebten ASR-Mustern und -Abläufen, die dann in den Fokusgruppen sowohl durch wiederholte Beschreibung der Muster bestätigt als auch aus der Perspektive der verschiedenen Statusgruppen differenziert werden konnten. ASR im Schulkontext liegt die spezifische Herabwürdigung und Entmenschlichung zugrunde, die sich auf rassistische Zuschreibungen gegen Schwarze Menschen stützt. Im Bildungsbereich sind dabei vor allem das Absprechen intellektueller Fähigkeiten bzw. die rassistische Zuschreibung angeblich minderer Intelligenz, die gleichzeitige Diskriminierung körperlicher Merkmale wie als afrikanisch bzw. afrodiasporisch gelesene Haarstrukturen und Gesichtszüge, aber auch Namen häufige Ausgangspunkte. Anti-Schwarzer Rassismus entfaltet sich von solchen Momenten aus als Abfolge von Herabwürdigungen, insbesondere Schüler*innen erleben die Verschränkung von ASR mit anderen Diskriminierungsformen wie Adultismus, der wie auf [Seite 169](#) erläutert an anti-Schwarze Zuschreibungen von mangelnder Eigenständigkeit, minderer Intelligenz, fehlender Vernunft und übermäßiger Emotionalität Schwarzer Menschen anschließt.

Stigmatisierung, Sanktionierung und Ausschluss: Musterabfolge von ASR

Diskriminierung und diese nicht angemessen bearbeitenden oder gar verstärkenden institutionellen Reaktionen führen zu einer Spirale der Zunahme von ASR und entsprechenden Reaktionen insbesondere von Schwarzen Kindern bzw. Jugendlichen, die dann wiederum problematisiert und pathologisiert werden. Die Gleichzeitigkeit der Bagatellisierung der Diskriminierung, die sie erleben, und der Problematisierung der Reaktionen darauf stellt alle, aber insbesondere Schwarze Bezugspersonen Schwarzer Kinder, vor große Herausforderungen – bis hin zu einem spezifischen Dilemma der Reaktion beziehungsweise der Aushandlung – die in der Folge für die unterschiedlichen Fokusgruppen dargestellt werden.

Im Schulalltag wird Anti-Schwarzer Rassismus als von Lehrkräften, Mitschüler*innen und Lehrmaterialien ausgehend erlebt. Lehrer*innen kommt dabei eine besondere Verantwortung zu, nicht zuletzt, weil sie in ihrem Handeln im hierarchischen System Schule immer auch institutionelle Macht ausüben. Die Herabwürdigung durch Lehrkräfte erfolgt im Erleben der Befragten durch das offene Kommunizieren geringerer Leistungserwartungen, das Absprechen der Befähigung zu höherer Bildung und ungleicher Notenvergabe, aber auch in Form von rassistischer Sprache, durch Mitschüler*innen in Form von gezielten und spezifischen Herabwürdigungen wie Affenlauten, Busch- bzw. Urwaldassoziationen sowie physischer Gewalt und in Lehrmaterialien durch die Verbindung mit Rückständigkeit, Krieg, Armut und vergleichbaren Klischeebildern. Lehrkräfte, Lehrmaterialien und Schüler*innen als Akteur*innen bzw. Diskriminierungsquellen von ASR verstärken sich gegenseitig, insbesondere greifen auch Lehrer*innen, die ASR nicht aktiv reproduzieren, zu selten ein und normalisieren so ASR im Erleben von Schüler*innen als alltäglich und zulässig.

Hinzu kommt eine besonders frühe Sexualisierung Schwarzer Kinder durch das Schulumfeld: Schwarze Jungen bzw. männlich gelesene Kinder werden früh als vermeintlich Übergriffige und Täter mit sexualisierter Gewalt in Verbindung gebracht, während Schwarze Mädchen bzw. weiblich gelesene Kinder in der frühen Sexualisierung durch Lehrkräfte und Mitschüler*innen Exotisierung und Objektivierung erfahren. Setzen sich Schwarze Schüler*innen gegen diese Projektionen oder andere Formen von ASR in der Schule zur Wehr, löst dies eine musterhafte Abfolge

von Stigmatisierung, Sanktionierung und Ausschluss der Schwarzen Schüler*innen aus, die mit einer Täter*innen-Opfer-Umkehr einhergeht.

Zu Beginn dieser Abfolge wird den Schüler*innen von Lehrkräften meist geraten, die Vorfälle zu ignorieren. Ratschläge wie „Hör nicht hin“, „Das war nicht so gemeint“ oder „Nimm dir das nicht so zu Herzen“ können dabei durchaus unterstützend gemeint sein, zeigen aber mangelnde Fachlichkeit in der Bearbeitung von ASR. Sie führen für die Angesprochenen nicht zur intendierten Erleichterung, weil der Grundkonflikt und die Gefühle, die durch die Ausgrenzung und Herabwürdigung ausgelöst werden, bestehen bleiben. Denn die Ein- und Ausschlüsse, die durch das Ausüben von Anti-Schwarzem Rassismus produziert werden, sind nicht zufällig. Sie reinszenieren im Schulalltag rassistische Hierarchien, die auf historisch gewachsenem, breit geteiltem, anti-Schwarzem rassistischem Wissen fußen, das in Schulen häufig bestätigt und selten angemessen kritisiert wird.

Nicht zuletzt diese Anschlussfähigkeit an bekannte ASR-Zuschreibungen macht Anti-Schwarzen Rassismus in Schulen zu einer Form der Gewaltanwendung, die weitere Ausschlüsse und Gewalt normalisiert. Dies geschieht zwar von Seiten der ASR-ausübenden Mitschüler*innen, Lehrer*innen oder Pädagog*innen nicht immer mit voller Absicht, unabhängig von deren Intention ist der Effekt jedoch eine grundlegende Herabwürdigung und somit das Absprechen Schwarzer Menschlichkeit. Die Grundaussage ist „Du bist nicht Teil von uns“. Lehrkräfte beziehen in einer solchen Situation in der Regel nicht eindeutig Position und verdeutlichen den Diskriminierenden nicht, dass ihr Verhalten gewaltvoll ist. Sie lösen die Situation nicht selbst auf, sondern verschieben die Verantwortung für diese Auflösung zum Schwarzen Kind. Dieses wird aufgefordert Diskriminierung zu ignorieren, alles wegzustecken, auf die leichte Schulter zu nehmen etc. Diese Verlagerung von Verantwortung und Minimierung der Erfahrung Betroffener kann traumatisierend wirken bzw. vorhandene Traumata verstärken.

Gelingt es der jungen Person in der Folge nicht mehr, den erlebten ASR mit sich selbst auszumachen, wehrt sie sich etwa, verweigert sie die Teilnahme, entzieht sie sich ASR-Situationen, erwidert sie die Aggression, zieht sie sich zurück oder wird anderweitig „verhaltensauffällig“, folgt die Sanktion als nächste Stufe der Musterabfolge. Sind die Eltern mit der Sanktion konfrontiert, suchen sie meist externe Beratung auf, da die Diskriminierung, die das Kind in der Schule erlebt, zumeist nicht ernstgenommen wird. Geraten die

Eltern und das Kind an eine Beratung, die nicht hinreichend fachkompetent ist, um Anti-Schwarzen Rassismus und die hier beschriebene Musterabfolge zu erkennen, kann dies zur Retraumatisierung und weiteren Pathologisierung des Kindes führen.

Fehlende Auseinandersetzung mit ASR im Schulkontext

Die Eltern, insbesondere Schwarze Eltern, werden an dieser Stelle Teil der ASR-Zuschreibung, indem ihre Perspektive wiederholt nicht ernst genommen, bagatellisiert und mit Zuschreibungen elterlicher Inkompetenz belegt wird: Sie seien unwissend, selbst zu emotional oder auch gewalttätig, was das Verhalten des Kindes erkläre. Diese eskalierenden und sich wechselseitig verstärkenden Projektionen geschehen, ohne dass die ursprüngliche Aggression, die in Form von ASR von anderen an das Kind herangetragen wurde, ausgesprochen, anerkannt oder konstruktiv bearbeitet wurde. In diesem Versäumnis reinszeniert sich ein wesentlicher Aspekt von ASR – das Nicht-Anerkennen von Gewalt und Schmerzen, die Schwarze Menschen infolge von ASR erleben, sowie die Weigerung, individuell oder auch institutionell dafür Verantwortung zu übernehmen bzw. die ausgeübte Gewalt angemessen aufzuarbeiten.

Die Auflösung der zugrunde liegenden gewaltvollen und rassistischen Dynamik wird in vielen Schulkontexten dadurch erschwert, dass eine Thematisierung von Rassismus meist zum Abbruch von Gesprächen führt. Rassismus wird routinemäßig verneint, Lehrpersonen, Schulleiter*innen, Zuständige in der Schulverwaltung und Institutionen erklären: *„Das weise ich entschieden von mir zurück. Ich habe keine Vorurteile. Ich bin frei von Rassismus, ich bin offen für alle.“* Diese Verweigerung, über erlebten ASR zu sprechen, öffnet dann Möglichkeiten der Täter-Opfer-Umkehr: Das betroffene Kind und die Eltern oder Bezugspersonen sind nun die Aggressor*innen, das rechtfertigt deren Stigmatisierung und liefert Gründe, ihre Aussagen, Erfahrungen, Bedarfe und Forderungen nicht ernst zu nehmen. Es rechtfertigt die Sanktionierung und weitere Stigmatisierung des Kindes.

Ein auf bewusstes, individuelles Fehlverhalten beschränktes Rassismusverständnis verhindert dementsprechend im Schulkontext eine angemessene Auseinandersetzung mit ASR. Dies wiegt insbesondere in der Schule schwer, da Betroffene hier nicht ohne Weiteres ausweichen können - die Klassen, die Lehrer*innen und Pädagog*innen, mit denen Schüler*innen täglich umgehen müssen, sind oftmals auf Jahre hin-

aus festgelegt; ein Ausweichen ist nicht oder schwer möglich. Daraus ergibt sich für Schwarze Schüler*innen, Eltern, Lehrer*innen sowie Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen ein besonderes Dilemma: Die eigene Reaktion auf ASR muss vor dem Hintergrund getroffen werden, dass man eventuell über Jahre hinweg mit den Ausübenden weiterhin täglich zusammenarbeitet bzw. während des Unterrichts und der Notenvergabe von ihnen abhängig ist. Aus dem Dilemma der Reaktion wird so im Bildungskontext ein Dilemma der fortlaufenden Aushandlung: Was kann ich wie ansprechen? Welches Risiko besteht? Mit wieviel Verständnis oder Ablehnung oder Täter-Opfer-Umkehr muss ich rechnen?

Das deutsche Bildungssystem mit den Möglichkeiten, die es eröffnen soll, aber auch der Realität von Diskriminierung, Ausgrenzung und Gewalt begleitet Schwarze Menschen in Deutschland über Jahrzehnte ihrer Biographien. Oft finden sie sich zuerst in der Rolle der Lernenden und später in der Rolle von Eltern, das heißt als Bezugspersonen von Lernenden im Kontakt mit dem Bildungssystem. Damit geht auch die Notwendigkeit einher, mit Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Erfahrungen in diesem System umzugehen. Schwarze Bezugspersonen mit eigener Migrationsgeschichte sind demgegenüber mit einem Bildungssystem konfrontiert, dessen Funktionsweise sowie formellen und informellen Regeln sie nicht kennen. Dies erschwert es ihnen, die genannten Muster zu erkennen und ihre Kinder zu schützen. Befragte Schüler*innen berichten davon, dass dies von Lehrer*innen im Umgang mit den Familien ausgenutzt wird.

Vier Perspektiven auf ASR-Erfahrungen im Schulsystem

Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Schüler*innen, Eltern, Lehrer*innen sowie Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen haben daher Strategien des Umgangs entwickelt - sie hierzu zu befragen bietet ergänzende Einblicke in die Wirkweisen von ASR, aber auch in gelebte Resilienz- und Empowermentstrategien.

Die Afrozensus Teilnehmenden wurden im Rahmen einer Abfrage von 42 typischen ASR Situationen⁴, die in Vorbereitung auf den Afrozensus im Rahmen von Communities-Konsultationen erhoben wurden, auch zu vier spezifischen Situationen im Bildungsbereich befragt. Dabei ging es um rassistische Diskriminierung durch Lehrkräfte, durch Mitschüler*innen bzw. Kommiliton*innen, eine schlechtere Bewertung bei

gleicher Leistung sowie die Erfahrung, dass in der Schule von einem höheren Bildungsweg abgeraten und stattdessen Entertainment oder Sport als Berufsfelder empfohlen werden.

Die Tatsache, dass alle vier konkreten Situationen von ASR im Bildungsbereich – wenn auch in unterschiedlicher Intensität – von der Mehrheit der Befragten erlebt wurden, zeigt auf, wie stark Schwarze Bildungserfahrungen in Deutschland davon geprägt ist.

Detailergebnisse dieser Abfrage werden im Folgenden in den Analysen der Erlebnisse von Schüler*innen, Eltern, Lehrer*innen, Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen in den jeweils relevanten Abschnitten ausgeführt, in denen die mit ihnen durchgeführten Fokusgruppen analysiert werden. Die Analyse der Fokusgruppen bietet so einen Kontext zur Einbettung der Zahlen in die Abläufe und Muster, die diese Erlebnisse hervorbringen. In der Analyse der Fokusgruppen können wir die quantitativen Angaben mit den individuellen und kollektiven Erfahrungen, den Mustern und Mechanismen von Anti-Schwarzem Rassismus, aber auch den Umgangs-, Resilienz- und Empowermentstrategien, die in den Fokusgruppen thematisiert wurden, verknüpfen. So wird der Blick ebenso auf die institutionelle Dimension von Diskriminierung wie auf Handlungsoptionen zur Eindämmung von ASR im deutschen Bildungssystem gerichtet.

Im Folgenden werden deswegen im Afrozensus berichtete Erfahrungen insbesondere in der Schule aus den Perspektiven von Schüler*innen, Eltern, Lehrer*innen, Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen betrachtet, da sich diese Erfahrungen zu einem Gesamtbild ergänzen. Weil es darüber hinaus insbesondere in den offenen Angaben auch Erfahrungen, Aussagen und Analysen zu Kindergarten und Universität gab, werden diese Bereiche ebenfalls, wenn auch nur kurz betrachtet, um nachzuzeichnen, dass und wie sich ASR durch die gesamte Bildungskarriere ziehen kann – und wie Schwarze Menschen jeden Alters damit umgehen.

6.3.2 Kindergarten

Eltern berichteten in Fokusgruppen und in offenen Antworten in der Onlinebefragung von einer frühen Diskriminierung und der alltäglichen Betonung der angeblichen „Andersartigkeit“ Schwarzer Kinder. Ein wiederkehrendes Muster von Anti-Schwarzem Rassismus ist dabei die Rassifizierung Schwarzer Körper schon in jungen Jahren: So berichtete eine Mutter im Rahmen der Fokusgruppen von einer Situation, in der ein Schwarzes Kind von den Erzieher*innen vor der gesamten Kitagruppe mit dem Hinweis begrüßt wurde, nun müssten erstmal die „wilden Haare“ des Kindes „gezähmt“ werden. Die Person begann dann auch gleich damit, die Haare des Kindes demonstrativ vor den anderen Kindern ruppig zu bearbeiten, bis die Mutter einschritt. Schwarze Eltern berichten in den offenen Antworten der Befragung mehrfach von der Aussonderung und Diskriminierung ihrer Kinder im Kitaalltag. Dort ergeben sich Muster von ASR im Kindergarten und in der Weigerung von Kitapersonal, ASR angemessen zu begegnen und betroffene Kinder zu schützen. Dies bedeutet, dass für Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Kinder bereits die ersten wichtigen Sozialisations- und Bildungserfahrungen von Anti-Schwarzem Rassismus geprägt sein können, der wenn er angesprochen wird, allzu oft nicht adäquat bearbeitet wird. Für die Eltern und Bezugspersonen betroffener Kinder hat das schon früh ein Dilemma zur Folge: Sollten sie im Interesse des Kindes und mit Bezug auf das Kindeswohl die Probleme ansprechen oder riskieren sie dabei eine Verschlechterung der Behandlung ihres Kindes?

Dieses Dilemma begleitet Schwarze Menschen über den gesamten Bildungsweg und wird daher in den folgenden Analysen jeweils aus Perspektive der unterschiedlichen Befragtengruppen aufgegriffen.

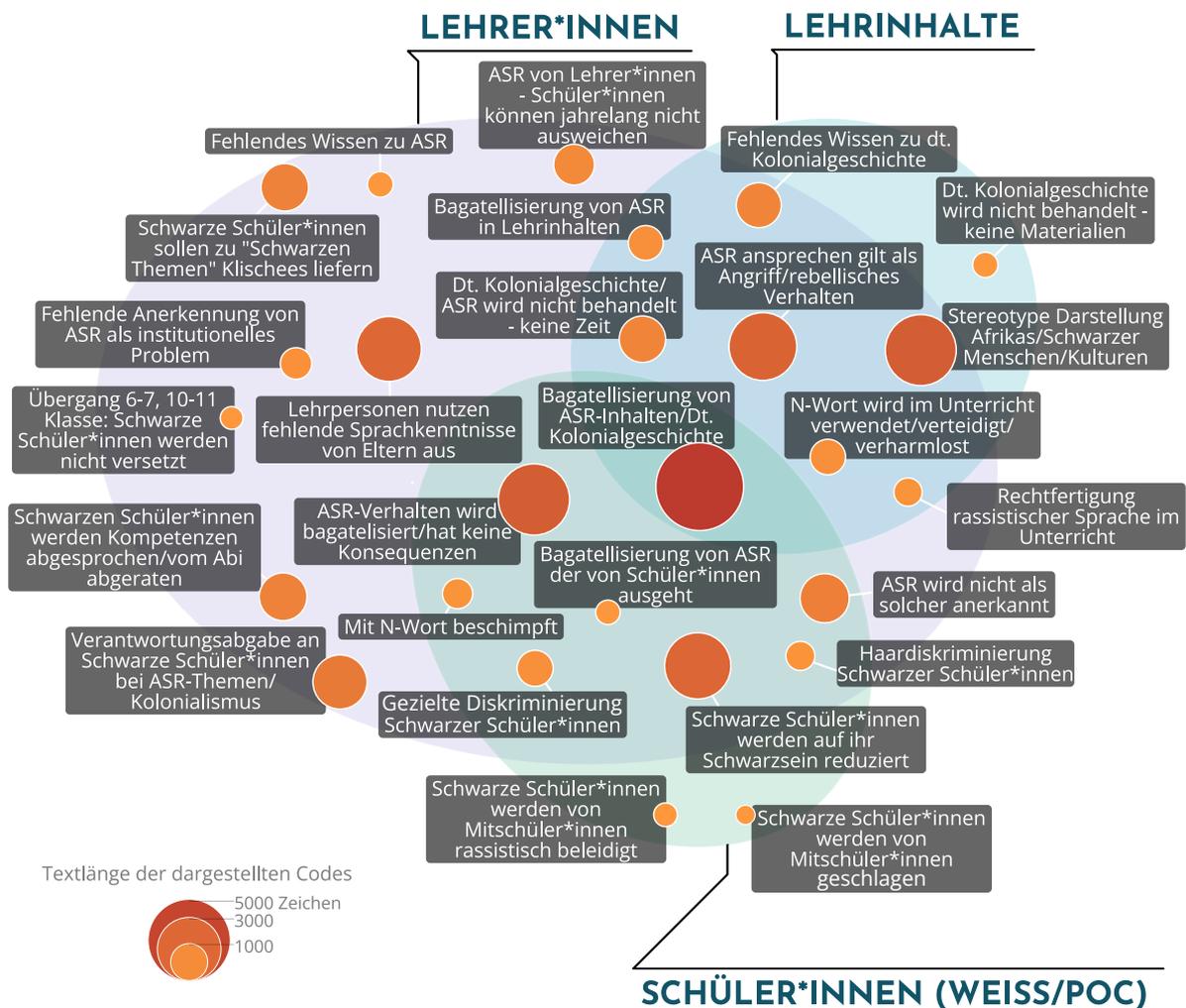
4 Die Frage bestand aus zwei Sets mit je 23 Aussagen zu diskriminierenden Situationen. Die Befragten erhielten entweder Set 1 oder Set 2. Von insgesamt 46 Aussagen kamen vier aufgrund ihrer erhöhten Relevanz für die Schwarzen Communities jeweils in beiden Sets vor. Für die Gesamttabelle der Ergebnisse siehe Anhang 12: Diskriminierungssituationen.

6.3.3 ASR-Erfahrungen von Schüler*innen: Ausprägungen, Folgen, Umgangsweisen

Schüler*innen berichten von wiederholten, ausgeprägten und musterhaften Erfahrungen mit Anti-Schwarzem Rassismus in der Schule. Die Tatsache, dass Fokusgruppenteilnehmende mit Schulerfahrung in 5 Bundesländern ähnliche, teils übereinstimmende Erfahrungen geteilt haben, die auch in den Fokusgruppen mit Lehrer*innen, Eltern und Sozialpädagog*innen sowie in den Antworten der Onlinebefragung ihre Entsprechungen finden, ist ein Indiz dafür,

dass diese Muster breit verankert sind und sich nicht auf einzelne Institutionen oder Regionen reduzieren lassen. Sie sind vielmehr einen Ausdruck von breit geteiltem ASR, der über Bundesländer hinweg zu ähnlichen Erfahrungen führt. Teilnehmende Schüler*innen beschreiben die Folgen von ASR ebenso wie ihre Umgangsweisen mit der Mehrbelastung und den teils über Jahre andauernden Gewalterfahrungen, die ASR in der Schule mit sich bringt.

Abb. 58: ASR-Erfahrungen von Schüler*innen



Ausprägungen: ASR geht von Mitschüler*innen, Lehrer*innen und Lehrinhalten aus

Die Komplexität von Anti-Schwarzem Rassismus, den Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Schüler*innen erleben und beschreiben, macht deutlich, dass sie einer besonderen Belastung ausgesetzt sind: Während Schule aufgrund der Hierarchien, Abhängigkeiten sowie der mangelnden Bereitschaft, Diskriminierungserfahrungen in ihrer Intersektionalität auch nur zu besprechen geschweige denn zu bearbeiten, für viele Schüler*innen unterschiedlichste Diskriminierungserfahrungen bereithält, verschränken sich diese für Schwarze Schüler*innen auf spezifische Weise mit ASR. Dieser stellt für Schwarze Schüler*innen eine wesentliche Teilhabebarriere in ihren Bildungserfahrungen dar, sie müssen über die generellen Anforderungen der Schule hinaus zusätzlich lernen, strategisch mit ASR umzugehen. Die Antworten aus dem Afrozensus-Fragebogen und die Schilderungen der Schüler*innen in der Fokusgruppe zeigen, dass ASR in der Schule von Mitschüler*innen, Lehrenden und Lehrinhalten ausgeht – und dass diese ASR-Quellen sich in der Normalisierung und Ausübung rassistischer Diskriminierung in der Schule wechselseitig verstärken. Abbildung 58 gibt einen Überblick über die Ausprägungen von ASR, wie sie von Schüler*innen in der Fokusgruppe geäußert wurden, ordnet diese unterschiedlichen Akteur*innen bzw. Diskriminierungsquellen zu und zeigt die Überschneidungen auf.

Abbildung 58 verdeutlicht welche spezifischen ASR-Ausprägungen von den drei genannten Akteur*innen bzw. Diskriminierungsquellen ausgehen. In der Fokusgruppe wurde mehrfach geschildert, wie sich rassistische Lehrinhalte, deren unkritische Vermittlung durch Lehrende sowie ASR von Mitschüler*innen wechselseitig verstärken können (→ Abschnitt „Anti-Schwarzer Rassismus in Lehrmaterialien“). So wurde berichtet, dass eine eurozentrische Unterrichtseinheit zu Versklavung oder Kolonialismus eine Intensivierung von ASR durch Mitschüler*innen nach sich ziehen kann oder Inhalte aus dem Unterricht verwendet werden, um ASR auszuüben:

„Und danach gab es so ein paar Personen, die wenn man sich gestritten hat, dann gesagt haben: Ja, deine Eltern sind versklavt worden oder sowas. Und dann gab es so manche Lehrer, die nehmen das gar nicht ernst, ‚Ja, das war doch nur Spaß‘ oder sowas. Ich finde, man sollte Rassismus in der Schule so lernen, dass man das nicht darf. Also Antirassismus. Sollte man Leuten so beibringen. Dass man sagt, sowas ist nicht gut.“ (Fokusgruppe: Schüler*innen)

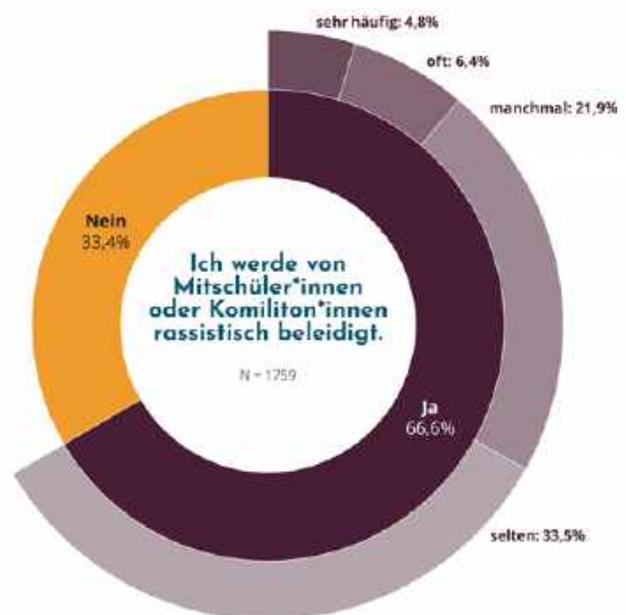
Hier wird deutlich, dass Anti-Schwarzer Rassismus auf geteiltem rassistischem Wissen fußt und dieses gerade in der Schule aktiviert, legitimiert und intensiviert werden kann. Unter Schüler*innen wird ASR dann als Machtmittel, als Werkzeug genutzt, um Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Mitschüler*innen herabzusetzen oder auszugrenzen. Insbesondere mit Bezug auf den Geschichtsunterricht und andere Fächer, in denen die Geschichte von Versklavung und Kolonialismus bis hin zu den Weltkriegen und der Nachkriegszeit sowie die Gegenwart globaler Wirtschaftsbeziehungen gelehrt wird, wurde deutlich, dass ASR vermittelt und normalisiert wird.

Ausprägungen von ASR an Schulen reichen dabei von rassistischen Äußerungen von Schüler*innen zu gezielter, über längere Zeit ausgeübter rassistischer Gewalt von Schüler*innen gegen Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Mitschüler*innen.

Zwei Drittel der im Afrozensus dazu Befragten (n = 1759) geben an, im Kontext von Schule, Berufsschule oder Studium von Mitschüler*innen oder Kommiliton*innen rassistisch beleidigt worden zu sein. Dabei zeichnen die Angaben zur Häufigkeit ein differenziertes Bild:

Abb. 59: „Ich werde von Mitschüler*innen/Kommiliton*innen rassistisch beleidigt.“ (n = 1759)

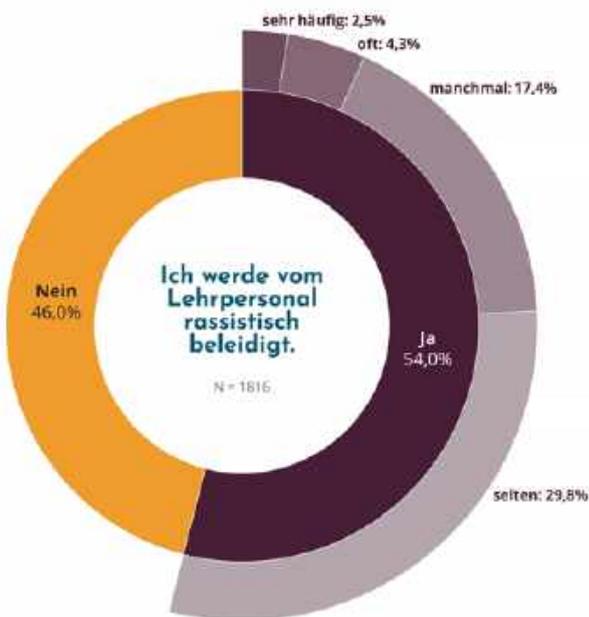
Lesebeispiel: Zwei Drittel der Afrozensus-Befragten (66,6 % von n = 1759) geben an, dass sie von Mitschüler*innen oder Kommiliton*innen rassistisch beleidigt werden. Etwa ein Drittel der Befragten (33,1 %) gibt an, dass diese Situation „manchmal“, „oft“ oder „sehr häufig“ vorkommt.



Ein sowohl in den offenen Antworten im Afrozensus-Fragebogen als auch in der Fokusgruppe wiederholt beschriebenes Muster ist das Schweigen und Nicht-Einschreiten von Lehrer*innen, die dabei sind, wenn Schüler*innen von Mitschüler*innen oder auch von anderen Lehrer*innen ASR erleben. Dieses laute Schweigen trägt zur Normalisierung von ASR bei, da erlebt wird, dass dieser gebilligt und nicht bestraft wird. 54 % der Befragten geben zudem an, von Lehrer*innen oder Dozent*innen rassistisch beleidigt worden zu sein, unter anderem in Form von rassistischer Sprache oder „Witzen“ vor der gesamten Klasse.

Abb. 60: „Ich werde von Lehrer*innen/Dozierenden rassistisch beleidigt.“ (n = 1816)

Lesebeispiel: Mehr als die Hälfte der Afrozensus-Befragten (54,0 % von n = 1816) geben an, dass sie von Lehrer*innen oder Dozierenden rassistisch beleidigt werden. Etwa ein Viertel der Befragten (24,2 %) gibt an, dass diese Situation „manchmal“, „oft“ oder „sehr häufig“ vorkommt.



Obwohl die Intensität hier im Vergleich zu rassistischen Beleidigungen durch Schüler*innen sowohl in Bezug auf die Vorkommnisse als auch deren Häufigkeit etwas geringer ist, bleibt festzuhalten, dass über die Hälfte der befragten Schüler*innen rassistische Beleidigungen durch Lehrer*innen erfahren.

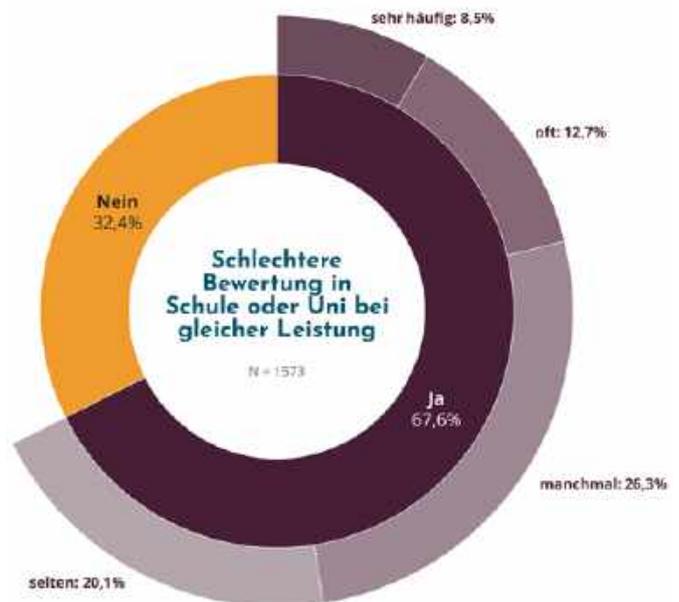
Anti-Schwarzer Rassismus, der von Lehrer*innen ausgeht, äußert sich jedoch nicht allein in Beleidigungen: Eine spezifische Erfahrung von Herabsetzung in der Schule betrifft die mit ASR-Zuschreibungen von intellektueller Minderbefähigung verbundene Abwertung, bei der Lehrer*innen Schwarzen, afrikanischen, afro-diasporischen Schüler*innen Leistung nicht zutrauen.

Offene Geringschätzung und das Absprechen von intellektuellen Fähigkeiten in der Schule wurden sowohl in den Fokusgruppen als auch mehrfach in den offenen Antworten im Afrozensus thematisiert.

Eine weitere im Bildungsbereich häufig erlebte Diskriminierung ist die schlechtere Bewertung von gleicher Leistung – eine Erfahrung, die mehrfach in Studien zu Bildungsungleichheit bestätigt wurde (Bonefeld & Dickhäuser, 2018; Jennessen et al., 2013) und sich damit auch für die Zielgruppen des Afrozensus als eine relevante und einschneidende Erfahrung auf ihrem Bildungsweg zeigt.

Abb. 61: „Ich bekomme aufgrund rassistischer Zuschreibungen in der Schule/Universität schlechtere Bewertungen als andere Mitschüler*innen/Kommiliton*innen bei gleicher Leistung.“ (n = 1573)

Lesebeispiel: Zwei Drittel der Afrozensus-Befragten (67,6 % von n = 1573) geben an, dass sie aufgrund rassistischer Zuschreibungen in der Schule/Universität bei gleicher Leistung schlechtere Bewertungen als andere Mitschüler*innen/Kommiliton*innen erhalten. Mehr als ein Fünftel der Befragten (21,2 %) gibt an, dass diese Situation „oft“ oder „sehr häufig“ vorkommt.



Es bleibt jedoch für viele Schwarze, afrikanische und afro-diasporische Schüler*innen nicht bei solchen expliziten Herabsetzungen: Die Haltung von Lehrer*innen wirkt sich auch auf die Versetzungsempfehlungen sowie Förderprognosen und Bildungsempfehlungen aus. In der Fokusgruppe wurde von Schwarzen Schüler*innen beschrieben, dass insbesondere beim

Übergang von der Grund- in die weiterführenden Schule Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Schüler*innen vermehrt und häufig ungeachtet ihrer Leistungen, Interessen und Befähigungen Empfehlungen für Schulformen erhalten, die nicht zum Studium berechtigen. Als Folge erleben Schwarze Schüler*innen, wie die Zahl Schwarzer Mitschüler*innen sich insbesondere an Gymnasien von Jahr zu Jahr verringert. Dieses ASR-Muster macht die intersubjektive Nachvollziehbarkeit von ASR unter Lehrpersonen und damit auch die institutionelle Verankerung von ASR in der Schule deutlich: Denn Versetzungs- und Empfehlungsentscheidungen werden nicht von Einzelnen, sondern im Kollegium getroffen. In den offenen Antworten des Afrozensus wurde hierzu beispielsweise formuliert:

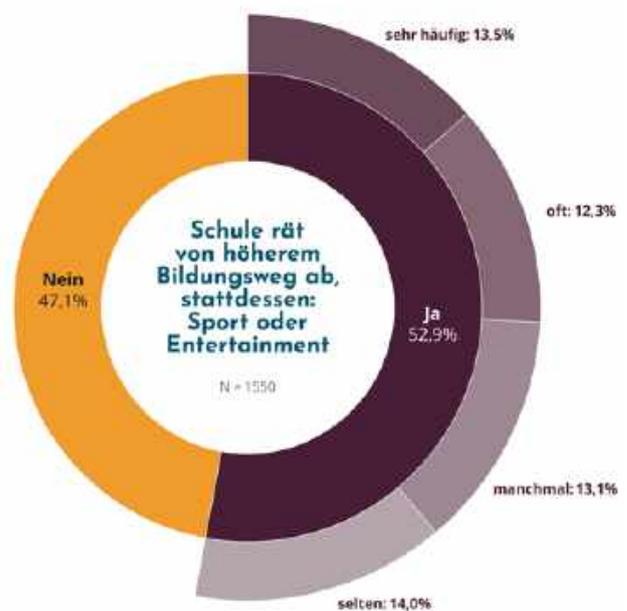
„Ich habe letztendlich in der Schule viel Rassismus erfahren und man hätte mich in der Grundschule fast in eine Sonderschule geschickt (objektiv gesehen bestand keine Lese- oder Rechenschwäche). Meiner Meinung nach aufgrund meiner Hautfarbe. Retrospektiv musste ich immer mehr leisten als Biodeutsche und kann mir auch gefühlt weniger Fehler erlauben.“

(Antwort aus offener Angabe im Afrozensus)

In der Schule erleben 52,9 % von 1550 Personen, die diese Frage beantwortet haben, dass ihnen aktiv vom Abitur oder Studium abgeraten wurde, stattdessen wurde ihnen angetragen, eine Ausbildung zu machen oder in den Bereichen Sport oder Entertainment zu arbeiten – und damit in Berufsfeldern, die im Rahmen von Anti-Schwarzem Rassismus musterhaft Schwarzen Menschen angetragen werden. Während hierbei 50,1 % der Befragten mit einem afrikanischen/afrodiasporischen Elternteil (n = 751) davon berichteten, diese abwertende Zuschreibung erfahren zu haben, machten bei den Befragten mit zwei afrikanischen/afrodiasporischen Elternteilen 57,7 % (von n = 371) diese Erfahrung – ein statistisch signifikant höherer Anteil.

Abb. 62: „In der Schule wird mir gesagt, dass ich lieber eine Ausbildung machen oder im Bereich Sport und Entertainment arbeiten soll, statt Abitur zu machen oder zu studieren.“ (n = 1550)

Lesebeispiel: Etwa die Hälfte der Afrozensus-Befragten (52,9 % von n = 1550) geben an, dass ihnen in der Schule gesagt wird, dass sie lieber eine Ausbildung machen oder im Bereich Sport und Entertainment arbeiten sollen, statt Abitur zu machen oder zu studieren. Ein Viertel der Befragten (25,8 %) gibt an, dass diese Situation „oft“ oder „sehr häufig“ vorkommt.



Auch in den Fokusgruppen wurde mehrfach thematisiert, dass Lehrer*innen Schwarzen Schüler*innen aktiv vom Abitur abraten.

„Und das Problem war halt, dass Leute, die [...] keinen Migrationshintergrund hatten, eine bessere Note bekommen haben als ich, obwohl ich halt immer mitgemacht habe und sowas. [...] Ich habe einen Lehrer von mir drauf angesprochen und meinte so: ‚Ja, sie diskriminiert mich voll‘. So von wegen, sie sagt, ich schaffe das nicht, ich schaffe das nicht. Obwohl ich ein richtig gutes Zeugnis hatte, schon im Halbjahr. Danach, der Lehrer hat sie darauf angesprochen, [...] anonym sozusagen und danach ist sie halt eines Tages in die Klasse gekommen [...]. Und sie meinte: ‚Irgendjemand hat gesagt, dass ich ein Rassist sei.‘ Danach, ein Junge aus meiner Klasse meinte: ‚Ja, sind Sie auch.‘ Obwohl, der ist nicht dunkelhäutig. Dann meinte ich: ‚Ja, in meinen Augen sind Sie auch ein Rassist, weil Sie diskriminieren nur die, die erstens Schwarz

sind und Ausländer sind.' Danach, sie meinte so: **„Nein, ich will ja doch nur das Beste für dich.' Sie hat sich versucht, rauszureden. Sie hat gesagt: ‚Nein, Abitur ist schwer [...]. Ich empfehle euch das nicht [...], weil das schafft nicht jeder.“**

*(Fokusgruppe: Schüler*innen)*

Die betroffene Person beendet ihre Schilderung des Falles damit, dass sie nach dem erfolgreichen Wechsel auf eine zum Abitur führende Schule nun die Sorge hat, dass ihr jüngeres Geschwisterkind, dass anders als sie zwei Schwarze Eltern hat und deswegen verstärkt zum Ziel von ASR werden könnte, dieselbe Lehrerin bekommt.

Die Dynamik von Anti-Schwarzem Rassismus in der Schule sorgt dafür, dass auch gute schulische Leistungen einiger Schwarzer Schüler*innen als Argument herangezogen werden, um Lehrer*innen von Rassismuskorrekturen freizusprechen:

„Aber was mir sehr oft passiert, dass sozusagen meine guten Leistungen als Entschuldigung genutzt werden, wenn andere Kids gesagt haben, die werden sozusagen diskriminiert. Also ich war auch eben irgendwie durchgängig eine der Top-Schülerinnen. Und im Deutschunterricht war es dann oft so, dass [...] die einzige andere Schwarze Person, also ein Junge in meiner Klasse, der halt ganz, ganz stark eben schlechter benotet wurde und auch sehr, sehr oft irgendwie klassisch von wegen, also vor allem siebte und achte Klasse: ‚Du bist so un aufmerksam, du bist so laut, du bist so aggressiv'. Sobald er das angesprochen hat, unsere Lehrerin hat auf mich verwiesen und meinte: ‚Aber [Name] ist ja irgendwie leise und diszipliniert und schreibt gute Noten, deswegen kann das ja gar nicht sein, dass ich das aufgrund von rassistischen Vorurteilen mache, sondern du bist halt einfach schlecht.“

*(Fokusgruppe: Schüler*innen)*

Diese Dynamik, in der Schwarze Schüler*innen mit guten Noten von Lehrer*innen in vertrauliche Gespräche verwickelt werden, in denen andere Schwarze Schüler*innen nach einem Teile-und-Herrsche-Muster stigmatisiert werden, wurde von mehreren Teilnehmenden angesprochen.

„Ich und meine Freundin, wir waren auch sozusagen die Quotenschwarzen, so haben wir das dann später in der elften Klasse benannt. Weil wie du meinst, ich war sozusagen so eine Art Vertrauensperson für die Lehrer, die sich dann halt über

andere Schüler auskotzen konnten. So ich habe da jetzt nie mitgemacht oder da weiter mit rumgestichelt. Aber das war sowas wie: ‚Warum ist die Person nicht einfach so wie du? Ich meine, du kriegst das doch auch hin.' Oder: ‚Du sprichst doch auch so gutes Deutsch' und so weiter und so fort.“

*(Fokusgruppe: Schüler*innen)*

Damit verbunden war auch die Erfahrung, dass gute Noten zwar teilweise vor ASR durch Lehrer*innen schützen bzw. diesen abmildern können. Es wurde aber ausdrücklich darauf hingewiesen, dass das Ansprechen von ASR und das Üben von Kritik auch den Verlust des Musterschüler*innenstatus und eine deutliche Verschlechterung der Benotung bedeuten kann. Damit ist sowohl das Herausheben Schwarzer Schüler*innen als „Ausnahme“, deren Leistung im Kontrast zu anderen Schwarzen Mitschüler*innen ausgespielt wird, als auch die Zuordnung zu einer Gruppe „schlechter Schwarzer Schüler*innen“ Teil einer ASR-Dynamik. Beides kann als Belastung erfahren werden, die nicht folgenlos bleibt.

Anti-Schwarzer Rassismus in Lehrmaterialien

Wie das Schaubild zu ASR-Ausprägungen, die von Schüler*innen erlebt werden, (Abbildung 58), verdeutlicht, kann ASR, der von Schüler*innen, Lehrer*innen und Lehrinhalten ausgeht, sich dadurch verstärken, dass mehrere ASR-Diskriminierungsquellen sich in schulspezifischer Weise verschränken: So können eurozentrische und rassistische Lehrinhalte entsprechende gewaltvolle Sprache und Diskriminierung durch Schüler*innen sowie Lehrer*innen verstärken. In der Fokusgruppe wurde deutlich, dass rassistische Lehrinhalte diskriminierendes Verhalten von Mitschüler*innen im Erleben der Befragten auslösen, stützen und normalisieren.

„Oder wenn wir jetzt in der Schule einen Film geguckt haben, in Geschichte. Wenn da kommt: Afrika, dann zeigen die so ein armes Land [...]. Und danach drehen sie sich alle zu dir um und sagen: ‚Ja, guck mal, das ist dein Land' und sowas. Und man denkt sich so: Ich komme doch gar nicht aus diesem Land. [...]Und danach versuchen wir immer zu reden und danach sagen die: ‚Nein, wirklich, ich kann diese Sprache.' Und dann machen die Affensprache und die Lehrer sind einfach daneben und sagen nichts.“ *(Fokusgruppe: Schüler*innen)*

Das Nicht-Einschreiten von Lehrer*innen bei klar rassistischen Aussagen wird auch in den offenen Antworten

ten des Afrozensus thematisiert, etwa in einer Praktikumsituation:

„Ich habe ein Praktikum in einer Schule gemacht. Wir haben in der Stunde ein Video geguckt und währenddessen haben zwei weiße Schüler sich über ein Schwarzes Mädchen in dem Video rassistisch geäußert und darüber geredet, wie sie ihr Gewalt antun wollen. Ich saß direkt hinter den beiden und habe alles gehört. Die Lehrerin hat nichts gesagt.“ (Antwort aus offener Angabe im Afrozensus)

Schüler*innen äußerten eine klare Kritik an der Normalisierung rassistischer Sprache in Lehrinhalten, von Schüler*innen und Lehrer*innen – insbesondere deren Rechtfertigung beispielsweise des N-Wortes als „normal“ oder Aussagen wie „das gehört dazu“, die eine Rechtfertigung statt der erwarteten Problematik und historischen Einordnung rassistischer Sprache leisten. Dies ist ein Aspekt der mangelnden historischen Kontextualisierung von ASR.

„Aber wir Schwarzen [haben] nie so diesen Respekt, sage ich mal, bekommen. Oder nie dieses Rückgrat oder diesen Halt von den Lehrern, wenn Schüler andere mit dem N-Wort beleidigen. ‚Ach ja, das gehört ja dazu‘ und so weiter und so fort. Und der Anti-Schwarze Rassismus da wurde komplett übersehen. Aber dann siehst du halt bei anderen Personengruppen oder bei anderen Menschen: ‚Hey, nee, das geht nicht, da kriegst du einen Tadel dafür und da kommen wir sogar für in die Zeitung.[...] das wird richtig aufbereitet, vorbereitet, nachbereitet. Alle Arten von Bearbeitung, die es gibt, die man machen kann, wurden gemacht, um so sensibel wie möglich zum Thema Antisemitismus zu sein, was auch komplett richtig ist. Aber das [wird] komplett gefiltert bei dem Anti-Schwarzen Rassismus. Und ich [habe] dann gemerkt: Ach, also geht es doch, aber ihr wolltet es einfach nie machen.“ (Fokusgruppe: Schüler*innen)

Wenn Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Schüler*innen Inhalte problematisieren, erleben sie Bagatellisierung des ASR, den sie ansprechen. Sie sind damit konfrontiert, dass ihrer Einschätzung nach zu viele Lehrer*innen zu wenig Fachwissen zur Geschichte und Gegenwart von ASR haben, um diesen adäquat inhaltlich zu thematisieren oder ASR, der in der Schule ausgeübt wird, einordnen und angemessen handeln zu können. Neben der direkten Verweigerung tiefergehender Beschäftigung mit dem Themenkomplex erleben die Befragten auch die Abwälzung von Verantwortung auf diejenigen Schwarzen Schüler*innen, die sich kritisch äußern. Sie werden dann eingeladen,

die von ihnen eingeforderten Inhalte selbst vorzubereiten und zu präsentieren, erfahren aber weder die nötige fachliche Begleitung, noch den nötigen Rückhalt, wenn auf diese Inhalte beispielsweise von Mitschüler*innen wieder mit ASR reagiert wird.

Problematische Dynamiken erleben Schwarze Schüler*innen auch im positiven Bemühen von Lehrer*innen, die Themenkomplexe vertiefen, welche für ein Verständnis von Anti-Schwarzem Rassismus sehr wichtig sind, aber im Unterricht zu wenig bearbeitet werden, wie etwa die Geschichte der Versklavung und des Kolonialismus, die Geschichte und Gegenwart Afrikas und der afrikanischen Diasporas oder auch globale wirtschaftliche Verflechtungen vom 16. Jahrhundert bis in die Gegenwart. Sie benennen die unangemessene Abgabe von Verantwortung an Schwarze Schüler*innen:

„Aber was ich da ganz, ganz wichtig als Kritik oder als schwierigen Punkt immer noch finde, dass auch in diesem Kontext sozusagen der Bildungsauftrag bei den Schülerinnen dann liegt. Vor allem in einem Alter, wo ich finde, dass das oft gar nicht gewährleistet sein kann. Was ja auch [eine teilnehmende Person] gerade meinte. Dass irgendwie, ja dass da 15-, 16-jährige Kids sich in einem angemessenen Maß ohne weitere Begleitung damit auseinandersetzen können. Also ich glaube, das ist so eine Abgabe von Verantwortung gewesen. Keine Ahnung, diese Projektwoche finde ich, glaube ich, eine gute Idee, aber da fehlt halt total viel.“ (Fokusgruppe: Schüler*innen)

Fokusgruppenteilnehmende berichten auch von anti-Schwarzer Haardiskriminierung, bei der sich Herabwürdigungen mit Bezug zu Schwarzem Haar als Teil Schwarzer Körperlichkeit, afrikanischen und afrodiasporischen Haarkulturen sowie Geschlecht und Klassismus auf spezifische Weise überschneiden:

„[...] bei viele Schwarzen Schüler*innen die Braids getragen haben, dass wir halt voll oft so sehr rassistische Kommentare von den Lehrern bekommen haben und auch von Mitschülern. Eher von Mitschülern tatsächlich. Also von wegen irgendwie, wenn Mädels dann mit neuen Haaren ankommen, von wegen ‚Ghetto Look‘, ‚trashy‘, wie auch immer. Das ganz häufig. Man muss auch sagen, [bei uns an der Schule], das ist eh so ein Ding mit Klassismus. Aber das kam halt besonders oft bei den Schwarzen Mädels, die sich regelmäßig irgendwie neue Frisuren geholt haben.“ (Fokusgruppe: Schüler*innen)

Folgen

Anti-Schwarzer Rassismus in der Schule hat für Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Schüler*innen weitreichende Folgen, die von der Herabwürdigung über lang anhaltende rassistische Diskriminierung im Schulalltag bis hin zur Traumatisierung durch das Ausüben aber auch das Ableugnen von ASR durch Mitschüler*innen, Lehrer*innen und pädagogisches Personal reichen. Ein in der Fokusgruppe beschriebener Fall macht deutlich, wie gravierend die Folgen sein können: Ein mit Teilnehmenden verwandtes Kind entwickelte nach monatelanger, gezielter anti-Schwarzer Anfeindung bereits in der Grundschule Suizidgedanken. Es bedurfte des Einschreitens verwandter Schwarzer Personen, um das Kind zu unterstützen, zu stabilisieren und den in der Schule erlebten ASR durch nachdrückliche Beschwerden zurückzudrängen. Solche Erfahrungen sind immer auch extreme Belastungen für Angehörige und das Umfeld, die erleben müssen, dass ihr Kind wiederholter, gezielter Diskriminierung bis hin zu rassistischer Gewaltausübung ausgesetzt ist. Aufgrund der häufig routinemäßigen Ablehnung oder Bagatellisierung von ASR durch Lehrer*innen und Pädagog*innen erfordert es einen Einsatz mit viel Energie und Ausdauer, um Veränderungen oder einen besseren Schutz von Kindern zu bewirken. Da Schüler*innen aber auch erleben, dass die Folge einer Beschwerde auch eine Maßregelung und die Verschlechterung der Situation sein kann, ist eine Folge von ASR auch das Vermeiden von Beschwerden. Diese Abwägung muss daher immer wieder neu getroffen werden. Auch deswegen beschreiben Fokusgruppenteilnehmende eine beständige Belastung durch ASR in der Schule:

„Ich habe das Gefühl, mein Gehirn ist so voll mit so vielen Diskriminierungserfahrungen [...], weil es immer so konstant war, das war wie eine Kette. Da gab es nie so ein Ende und dann geht es ins nächste Jahr.“

*(Fokusgruppe: Schüler*innen)*

Beleidigungen und körperliche Übergriffe, z. B. im Rahmen von Haardiskriminierung durch Mitschüler*innen, die rassistische Bloßstellung durch Lehrer*innen oder

die Konfrontation mit rassistischen Lehrinhalten, werden als Ausgrenzung erlebt und bewirken eine wachsende emotionale und psychische Belastung.

„Also ich hatte ja eine [...] mündliche Prüfung [...] und ich habe halt mit einem anderen Mädchen gemacht. Also sie war halt nicht dunkelhäutig und sie hat mit-tendrin in der Präsentation was vergessen. Also ich kann ja [die geprüfte Sprache] und ich habe alles so übernommen. Und am Ende des Tages hat sie eine Eins bekommen und ich hatte einfach eine Drei dann. Und dann habe ich mich beschwert und die haben es nur auf eine zwei hoch gemacht. Und die meinten, die hätten das jetzt nicht gesehen, dass ich das besser vorge-tragen hätte, obwohl ich eigentlich die ganze Prüfung gemacht habe, in dem Sinne. Und sie hat einfach alles vergessen, ich musste die ganze Zeit was vorsagen. Das hat [die Lehrerin] nicht nur bei mir gemacht, sondern auch bei meiner besten Freundin und die hatte auch eine schlechte Note bekommen, obwohl ihre Partnerin alles vergessen hatte.“ *(Fokusgruppe: Schüler*innen)*

Auch in der Benotung erleben die Teilnehmenden die Folgen von Anti-Schwarzem Rassismus. Diese äußern sich darin, dass mit zweierlei Maß gemessen wird und sie für dieselbe Note mehr leisten müssen. Eine weitere Folge von ASR sowie des Protestes dagegen ist eine schlechtere Benotung eigener Leistungen sowie der Leistungen anderer Schwarzer Mitschüler*innen:

„Ich musste um ehrlich zu sein bisschen viel mehr machen, als andere Schüler [...], um diese Eins zu bekommen. Das habe ich aber damals gar nicht gemerkt, weil für mich war es einfach so: Okay, ich soll noch weitere zwei Präsentationen machen? Dann mache ich die weiteren zwei Präsentationen, solange am Ende die Eins auf dem Zeugnis ist. Während Hans Peter vielleicht gar nichts mehr machen musste und wir aber eigentlich in allen Arbeiten, Tests, die gleichen Noten [hatten] oder ich sogar viel besser war.“ *(Fokusgruppe: Schüler*innen)*

Sie beschreiben darüber hinaus die Notwendigkeit, bessere Leistungen für gleiche Noten erbringen zu müssen:

„Aber bei anderen Schülerinnen zum Beispiel, also wir waren die Schule mit den meisten Schwarzen auch in dem Viertel, da habe ich schon mitbekommen, ich kann machen was ich will, wenn mein Lehrer mich nicht mag in dem Fall und ich irgendwann mal gesagt habe: ‚Das ist rassistisch‘. Wenn man die sozusagen outgecallt hat und zu sagen, das ist rassistisch, also diskriminierend,

das war eigentlich schon die rote Karte. Das war dein Todesstoß. Da kannst du machen was du willst. [...] Das Schlauste, was du machen kannst, ist die Schule zu wechseln. Da weiterhin zu bleiben ist eigentlich sowas wie Selbstmord.“ (Fokusgruppe: Schüler*innen)

Teilnehmende benennen die Unausweichlichkeit bestimmter diskriminierender Lehrer*innen, denen sie über Jahre hinweg ausgesetzt waren, als Problem und benennen die Folgen von Kritik an rassistischen Inhalten oder rassistischem Lehrer*innenverhalten:

Jenseits einzelner Interaktionen bewirkt die Erfahrung von Anti-Schwarzem Rassismus in der Schule eine andauernde Mehrbelastung, die mit Mehrarbeit sowie einem erhöhten emotionalen Aufwand verbunden sind und sich somit auf den Schulalltag und die Bildungserfahrung negativ auswirkt. Erfahrungen von schlechterer Benotung bei gleicher Leistung sowie vom Verweigern von Bildungschancen bei Schulübergängen machen deutlich, dass die Folgen von ASR für Schüler*innen auch deswegen so gravierend sind, weil ASR jenseits von einzelnen rassistisch agierenden Mitschüler*innen, Lehrer*innen oder Pädagog*innen aufgrund von institutioneller Ablehnung und Bagatellisierung wirkmächtig bleibt.

Umgang Schwarzer Schüler*innen mit ASR

Die beschriebenen Erlebnisse führen zu einer beträchtlichen zusätzlichen mentalen und emotionalen Belastung, die dadurch verstärkt wird, dass Schüler*innen meist nicht erleben, dass mit ASR-Fällen angemessen umgegangen wird. Dies macht ihren eigenen bewussten Umgang damit umso wichtiger. Dieser beinhaltet aber nicht nur Abwägungen zur eigenen Person, sondern gerade bei Schüler*innen mit Schwarzen Eltern(teilen) oder Bezugspersonen eine Abwägung der möglichen Konsequenzen einer Beschwerde für die Eltern. Mehrere Fokusgruppenteilnehmende berichteten aus eigenem Erleben sowie aus ihrem Umfeld, dass Eltern häufig bewusst nicht über ASR-Vorfälle in der Schule informiert wurden, weil ihre Kinder erlebt haben, dass ihre Eltern nicht ernst genommen wurden. Schüler*innen treffen vor diesem Hintergrund die bewusste Entscheidung, nicht nur, aber insbesondere ihre Schwarzen Eltern davor schützen zu wollen, in der Schule bei Beschwerden nicht ernst genommen oder selber diskriminiert zu werden.

„War dann auch bei mir der Fall, warum ich dann einfach von Anfang an so wie [eine weitere teilneh-

mende Person] das einfach immer selber geregelt habe, weil ich einfach wusste, ihr werdet meine Eltern jetzt wahrscheinlich nicht ernst nehmen“ (Fokusgruppe: Schüler*innen).

Schüler*innen benennen dabei Sprache als eine Zugangsbarriere für Eltern, die von Lehrer*innen bewusst genutzt wird, um Eltern zu diskriminieren. Eine weitere Motivation, die Fokusgruppenteilnehmende am Beispiel eines in eine weiße Familie adoptierten Grundschulkindes in ihrem Umfeld beschreiben, ist der Versuch jüngerer Kinder in ihrem Umfeld, ihre ASR-Erfahrungen dadurch ein wenig unter Kontrolle zu halten, dass sie sie Eltern gegenüber nicht erwähnen. So soll eine Situation an der Schule nicht angesprochen werden, weil eine weitere Verschärfung der Diskriminierung befürchtet wird.

„Und dass dann aber das Kind als es, ich glaube, [...] sechs oder sieben [Jahre alt war], sozusagen sich dann antrainiert hat, Sachen nicht mit seiner Mutter anzusprechen, weil er weiß, [...] dass er dann noch mehr Stress bekommt. Also weil dann ja die Mutter immer sofort das zu einem großen Thema macht und er halt nicht möchte, dass es zu einem großen Thema wird, wenn seine Mitschüler ihn irgendwie schlagen oder so. Also da sozusagen die Erfahrungen, die er auch als Kind eigentlich schon ziemlich gut einordnen konnte, also wo er mir auch Sachen erzählt hat irgendwie, dass auf dem Schulhof, wenn sie sich streiten, dass dann die Erzieher ihm immer die Schuld geben, auch wenn er gar nichts getan hat und so. Wo er auch ganz klar benannt hat, ‚ok, das war halt unfair und weil ich Schwarz bin und die anderen nicht‘, dass er das gar nicht mehr ansprechen wollte und dass er das halt weder seinen Eltern noch anderen Vertrauenspersonen irgendwie erzählt hat.“

(Fokusgruppe: Schüler*innen)

Die Tatsache, dass dieses Kind die Erfahrung nicht der eigenen Mutter, sondern einer Schwarzen Vertrauensperson aus dem privaten Umfeld anvertraut hat, verweist auf eine von den Schüler*innen als wichtig benannte Umgangsstrategie: der Austausch zu diesen Erfahrungen unter Schwarzen Schüler*innen und Bezugspersonen, der eine Bestätigung und Einordnung der Diskriminierungserfahrung ermöglicht. Diese ist in einem Umfeld, das ASR ablehnet oder bagatellisiert bzw. keine eigenen ASR-Erfahrungen besitzt, besonders wichtig und wird im Abschnitt Resilienz- und Empowermentstrategien weiter ausgeführt.

Schwarze Schüler*innen bemühen sich, ihre Reaktionen auf ASR zu kontrollieren, um weitere Eskalationen zu vermeiden. Dennoch gibt es Fälle, in denen der ASR so schwerwiegend ist, dass Schüler*innen ihre Eltern mobilisieren, um einzugreifen. In einem in der Fokusgruppe geschilderten Fall gewann eine teilnehmende Person in ihrer Klasse die Klassensprecherwahl:

Das Dilemma der Aushandlung für Schwarze Schüler*innen

Da der Kontakt mit Mitschüler*innen und Pädagog*innen, die ASR ausüben, nicht nur kurzfristig ist, sondern über Jahre andauert, sehen sich Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Schüler*innen nicht mit

„Und dann habe ich mich zur Wahl aufgestellt dort und habe halt auch klar die Wahl gewonnen. Und meine Lehrerin hat dann nur direkt verneint: ‚Nein, nein, nein. Du kannst nicht Klassensprecher werden, weil du auch schon alleine durch deine Hautfarbe auffällst.‘ Das haben auch meine Klassenkameraden als nicht sehr schön empfunden und haben sich auch direkt für mich eingesetzt, wofür ich auch sehr dankbar bin, also ich fand schon, dass sowas eine krasse Erfahrung [war]. Auch in der Schule, an einem Ort, wo sowas eigentlich eher fehl am Platz ist. Und ja, das ist eigentlich so meine schlimmste Erfahrung gewesen in der Schule zu dem Thema. Also dass man schon alleine von der Lehrerin so [...] stark ausgegrenzt wird.“ (Fokusgruppe: Schüler*innen)

Die Person schildert dann wie die Lehrerin auch nach Protest der anderen Schüler*innen, von denen nur einer seine Stimme anders vergeben hatte, sich weigerte die Wahl anzuerkennen und auf dem Ausschluss bestand. Daraufhin hat die Person die Schule für den Rest des Tages verlassen und ihre Eltern eingeschaltet. Die haben dann durch intensive Beschwerdeführung dafür gesorgt, dass die betreffende Lehrer*in die Schule verlassen musste. Die Person weist darauf hin, dass dies auch aufgrund der Verbeamtung sehr schwierig zu erreichen war.

Schüler*innen äußern die Kritik an Rassismus, den sie in der Schule erleben, gegenüber Lehrer*innen und Schulverantwortlichen nur sehr sporadisch, da sie selten die Erfahrung machen, dass diese bereit sind, die Erfahrung anzuerkennen und von den Bedarfen der Schüler*innen her zu denken und zu handeln. Stattdessen läuft ein Muster der Ablehnung ab, bei dem klar rassistische Vorfälle wie die oben genannten (z. B. Verwendung des N-Wortes) als nicht rassistisch bagatellisiert werden. Diese Erfahrung begründet den gegenüber der Institution strategischen Umgang mit Beschwerden.

einem Dilemma der Reaktion, sondern der andauernden Aushandlung konfrontiert. Sie müssen über Jahre hinweg fünf Tage die Woche mit den Personen verbringen, mit denen sie herabwürdigende Inhalte aushandeln oder von denen sie diskriminiert werden. Hinzu kommt, dass sie aufgrund der Hierarchien in der Schule in einem Abhängigkeitsverhältnis von Lehrer*innen stehen. Im Zusammenhang mit dem beschriebenen Muster der Ablehnung von ASR in der Schule ergibt sich so ein Dilemma der Aushandlung, das immer wieder neu zu Belastungen führt: Denn das Ansprechen von ASR kann sowohl eine Verbesserung der Situation als auch eine Fortführung oder gar Verschlimmerung der Diskriminierung bei gleichzeitiger Verschlechterung des Verhältnisses zu Lehrpersonen und Mitschüler*innen nach sich ziehen. Auf der anderen Seite bedeutet das Nicht-Ansprechen die fortwährende Konfrontation mit ASR und diskriminierendem Verhalten. Schüler*innen berichten vor diesem Hintergrund von immer wieder neuen Aushandlungen dazu, wie viel sie über sich ergehen lassen, ohne Kritik zu üben.

Resilienz- und Empowermentstrategien

Schüler*innen berichten vom Austausch mit anderen Schwarzen Schüler*innen als wichtige Quelle sowohl von Resilienz durch die Validierung ihrer Erfahrungen

als auch von Empowerment durch das Teilen von differenzierteren historischen Quellen in Form von Filmen, Online-Videos, Artikeln und Büchern, aber auch kulturellen Referenzen und Musik. Mehrfach wurden die Erleichterung und Entlastung angesprochen, die ein solcher Austausch bewirkt. Im Fall einer Schülerin, die starke Erfahrungen von ASR im Schulkontext machte, wurde von Fokusgruppenteilnehmenden beschrieben:

„Sie hat irgendein Lieblingslied [...], was sie sich jeden Tag angehört hat, wo es darum ging, ‚your skin is beautiful‘ oder sowas, was die Mutter nicht verstanden hat zu dem Zeitpunkt, wo es darum ging, dass die Kinder sie soweit gemobbt hatten und sie ihr so oft gesagt hatten, dass sie hässlich ist, wie sie ist – sie ist halt dark-skinned –, dass sie schon sozusagen in Musik ihre Hilfe gesucht hat und [im Internet Videos angeschaut und Texte recherchiert] hat, was ich nicht mal gemacht habe in dem Alter.“ (Fokusgruppe: Schüler*innen)

Eine Person berichtete in der Fokusgruppe auch von den ermächtigenden Wirkungen einer Intervention, in deren Rahmen sie selbst nach Beschwerde über Lehrinhalte eine Präsentation gehalten hat.

„Aber für die Schüler auf jeden Fall, für viele Schüler, mit denen habe ich mich auf jeden Fall viel besser verstanden, weil es gab dann auch einige, die haben sich dann im Nachhinein zuhause auch wirklich damit beschäftigt gehabt und mit mir dann in Hofpausen und so drüber geredet. Und das ging dann das ganze weitere Jahr im Abitur genauso. Also, wir konnten uns halt immer wieder austauschen, weil die irgendwie die verschiedensten Quellen gefunden haben und ich sogar neues von denen gelernt habe, was ich da nicht wusste. Also das ist so eine der positiven Erfahrungen, die ich da sammeln konnte – eine der einzigen.“ (Fokusgruppe: Schüler*innen)

Hier wird deutlich, dass eine gelungene Thematisierung von ASR nicht nur im Moment, sondern langfristig eine Verbesserung der Situation nach sich ziehen kann, da das Verhältnis zu den Mitschüler*innen um eine Ebene des Austausches zu kritischen Perspektiven auf ASR und Diskriminierung bereichert werden konnte.

Resilienz und Ermächtigung sind angesichts der beschriebenen Muster der Ausgrenzung zentral, gleichzeitig wird deutlich, dass ASR-Erfahrungen und andere damit verwobene Diskriminierungen im Schulkontext so verankert und normalisiert sind, dass der Umgang damit auch über Resilienz und Empowerment nicht auf Schwarze Schüler*innen allein abgewälzt werden darf. Auch deswegen haben die Schüler*innen klare Forderungen zur Bearbeitung und Zurückdrängung von ASR im Schulsystem.

Forderungen Schwarzer Schüler*innen

Schwarze Schüler*innen haben zum Ende der Fokusgruppe auf Basis der zuvor geschilderten Erlebnisse und Analysen klare Forderungen benannt. Dabei wird deutlich, dass sie nicht nur einzelne Vorfälle und Individuen, sondern die Institutionen, die Verantwortlichen und die Rechtsrealität in Deutschland kritisch in den Blick nehmen. So wird zum Beispiel sehr klar artikuliert, dass unabhängige und fachlich kompetente Anlauf- und Beschwerdestellen notwendig sind. Sie benennen zudem relevante Standards und Gelingensbedingungen eines solchen Angebotes:

„Und man braucht aber auch definitiv auch Anlaufstellen. (...) Weil wir haben zwar Gesetze, aber manche Menschen verstoßen trotzdem gegen die Gesetze und kommen [...] ins Gefängnis. Das geht genauso Hand in Hand. [...] wir brauchen auch Anlaufstellen, weil wir wissen, es wird sich nicht leider so hundertprozentig immer was ändern können. Und auch in diesen Anlaufstellen müssen Leute sitzen, die unter anderem selbst mal davon betroffen waren oder einfach so gut auf der Expertise sind, dass man weiß, ich kann mich dir jetzt anvertrauen. Weil sonst peilen wir [...] ganz schnell wieder zurück in das Muster von: ‚Das lastet dann alles auf euch.‘“ (Fokusgruppe: Schüler*innen)

Erwartungen an Veränderungen im Lehrplan und im Umgang mit Themen werden ebenso deutlich angesprochen, die Relevanz etwa der Geschichte von Versklavung als fächerübergreifendes Querschnittsthema des historischen Lernens wird benannt:

„Ich glaube, also so die Bildungssachen sind relativ klar, das ist ja auch, was wir angesprochen haben, vor allem auch wenn es um Geschichtsunterricht geht. Aber ich finde, da ist es halt auch wichtig, das zu erweitern. Also dass wir, was irgendwie Kontinuität und Geschichte, was Versklavung angeht, das nicht nur in dem Fach behandeln und dass es halt auch eine Verpflichtung gibt, sich damit auseinanderzusetzen.“ (Fokusgruppe: Schüler*innen)

Die Schüler*innen thematisieren auch die unproduktive Lähmung, die gerade bei weißen Lehrkräften eintreten kann:

„Lehrern zu sagen, dass sie Rassismen reproduzieren, dass das kein Endpunkt ist, so. Ich weiß nicht, ob man das jetzt irgendwie in eine konkrete Handlungsforderung umsetzen kann, aber das hat mich wirklich jetzt in den letzten Jahren krass irritiert, dass das immer so [abläuft]: ‚Ok, jetzt bin ich als weiße Lehrerin Rassistin. Jetzt kann ich nichts mehr tun. Jetzt könnt ihr nichts mehr tun.‘ Ich glaube, das ist so eine superschwierige Dynamik, wo ich gerne hätte, dass sich was verändert.“ (Fokusgruppe: Schüler*innen)

Was konkrete Handlungsoptionen angeht, rücken die Schüler*innen den Umgang mit Diskriminierungsfällen an der Schule ins Zentrum und betonen die Wichtigkeit der Benennung von Rassismus als Grundlage ihrer Bearbeitung:

„Eine Sache, die ich erst total oft irgendwie gehört und auch diskutiert habe, ist halt, dass ich dieses Konzept von, was Lehrer immer als eine Rassismusanschuldigung nennen, dass sich da das Verständnis ändern muss. Also zum Beispiel bei uns, wir haben der Schule den Vorschlag oder die Forderung gegeben, ein Maßnahmenpaket oder halt eine Umgangsform mit Diskriminierungsfällen an der Schule zu entwickeln. Und die Antwort von der Schule und das war jetzt auch die Antwort von mehreren Schulen [...] beziehungsweise die Behördenantwort ist halt, dass das hier nicht ginge, weil sonst [...] würde man zugeben, dass es Rassismus gibt an den Schulen. Auch von unserer Schulleitung war das Ding so: ‚Ja, wenn wir [...] irgendwie anfangen, Sachen jetzt öffentlich gegen Rassismus machen, dann werden die [...] halt sagen, dass wir eine rassistische Schule sind.‘ Und ich glaube, total wichtig ist, dass halt im Umkehrschluss das zuzugeben, dass das ja kein negativer Punkt ist. Und dass das vor allem aus einer politischen Betroffenenperspektive es für uns viel

besser und viel sicherer ist, an Orte zu gehen, die zugeben, natürlich sind sie rassistisch, weil sie in einem rassistischen-. Also natürlich reproduzieren sie Strukturen, weil sie halt in einer Welt sind und in einer Stadt sind, die die schon auch haben. Dass dieses Zugeben eben keine Schwäche zeichnet, sondern viel eher was Stärkeres, weil halt daraus man Sachen verändern kann. Ich glaube, das ist was, was viel eher als das Leugnen, ja, für alle Betroffenen da sehr viel mehr zulässt und ich glaube dann das auch **superwichtig ist.**“ (Fokusgruppe: Schüler*innen)

Die beschriebene Erfahrung spiegelt institutionelle und bildungspolitische Umgangsweisen, die die Benennung von Rassismus eher vermeiden als seine Bearbeitung zu professionalisieren. Befragte Schüler*innen weisen darauf hin, dass die Bedarfe und explizit geäußerten Wünsche zum Umgang mit konkreten Diskriminierungssituationen nicht gehört werden:

„Ich glaube dann das auch **superwichtig ist**, vor allem bei kleineren Kindern zum Beispiel, finde ich, dass wenn es um konkrete Fälle geht, dass die Kinder oder die Jugendlichen die Leute sind, die auch die größte Entscheidungsmacht haben, wenn es um Konsequenz oder so geht. Also was jetzt ja auch erwähnt wurde, dass irgendwie Leute Bilder malen sollten, weil sie irgendwie rassistisch zu ihren Mitschülern waren und so. Ich glaube, unabhängig von den Strukturen, die Kids wissen meistens selber sehr wohl, was sie wollen. Und wenn das manchmal nur eine echte Entschuldigung ist, dann finde ich es auch ok, das so zu haben. Wenn sie dann aber sagen: Nee, eigentlich will ich, dass es irgendwie stärkere Konsequenzen gibt, dann finde ich, sollte das irgendwie zumindest gleichwertig gesehen werden. Weil was relativ oft der Fall ist, in der Oberschule natürlich weniger, aber dass in den Grundschulen die Eltern natürlich wieder sehr viel mehr Mitspracherecht haben. Und wenn man coole Eltern hat, dann ist das meistens auch eine Hilfe. Also dass auch dort diese Vormundschaft total disempowernd sein kann, weil dann halt Kids solche Sachen machen wie, was ich auch meinte, dass die dann halt aufhören, Sachen anzusprechen, weil die das Gefühl haben, alles wird auf Eskalation gelegt.“ (Fokusgruppe: Schüler*innen)

In dieser Aussage wird nicht zuletzt eine adultistische Dynamik kritisiert, die betroffene Kinder nicht als Personen mit eigener Entscheidungskompetenz in der Bearbeitung von erfahrener Diskriminierung auffasst, sondern nur als Rezipient*innen der Maßnahmen von Erwachsenen sieht. Die Forderung, insbesondere in der Grundschule die artikulierten Bedürfnisse von

Schwarzen Kindern ernst zu nehmen, macht adultistische Konventionen sichtbar, die auch in der gut gemeinten Bearbeitung solcher Fälle auftreten können – mit entmächtigenden Folgen bis dahin, dass Betroffene die Fälle nicht mehr ansprechen, weil sie in der Bearbeitung durch Erwachsene einmal mehr in eine passive Rolle gedrängt werden, in der vermeintliche Lösungen fremdbestimmt entschieden werden.

In ihren Forderungen nehmen die Befragten auch die Kompetenzen von Lehrkräften in den Blick, die angesprochenen Themen zwischenmenschlich angemessen bearbeiten zu können:

Die Erfahrungen, Umgangsweisen, Empowermentstrategien und Forderungen von Schwarzen Schüler*innen zeigen ein hohes Maß an Reflexion und Analyse ihrer Erlebnisse, aber auch des institutionellen Kontextes Schule auf. Die hier dokumentierten Perspektiven machen deutlich, dass Schwarze Schüler*innen als Handelnde, als Subjekte und als Expert*innen beteiligt werden müssen, wenn es darum geht, Antischwarzen Rassismus in der Schule besser zu verstehen, um ihn besser zurückdrängen zu können.

„Und ich würde auch sagen, viele Lehrer, ich sage jetzt mal, ältere Lehrer, die keine Ahnung [haben], schon mehr als 20, 30 Jahre [dabei] sind-. Auf jeden Fall ganz ganz ganz dringend eine Umschulung. Also auf jeden Fall sehr dringend. Und auch nicht nur im fachlichen Sinne, sondern auch auf menschlicher Ebene, habe ich schon das Gefühl. Da gibt es sehr viele Ismen, die die nicht verstehen, die die beherrschen. Und dass das erstmal korrigiert werden muss.“ (Fokusgruppe: Schüler*innen)

Angesichts der institutionellen Dimension von Diskriminierung werden auch Ausschlussmechanismen in Bezug auf Bildungsabschlüsse angesprochen, die tiefgreifendere Reformen voraussetzen würden:

„Und ja, und dann halt so das strukturelle, was sehr viel um diese Empfehlung geht oder um diese Übergänge, was wir auch genannt haben. Ich glaube, da muss man auch total drauf achten, also dass es eine Bewusstseinsförderung dafür gibt, dass halt besonders in so dieser Wahrnehmung oder dieser Frage: Ok, wer darf eine Empfehlung haben? Wer nicht? Wer kommt weiter, wer nicht? Dass da Rassismus total, eigentlich hauptsächlich mit reinspielt. Genau. Und dass das, glaube ich, was dann Handlungen angeht, eben auch damit zusammenhängt, dass wir so Sachen machen müssen wie Abitur als einzige tolle Lösung oder so anbieten, sondern dass wirklich eine Gleichberechtigung-. Ein gleichberechtigtes Verständnis von Schule und Abschlüssen und so [gefördert wird]. Ist jetzt natürlich was Größeres, aber ja.“ (Fokusgruppe: Schüler*innen)

6.3.4

ASR-Erfahrungen von Eltern: Ausprägungen, Umgangsweisen und Aushandlungen

Befragte Eltern berichteten über ein besonderes Problem Schwarzer Elternschaft in Deutschland, dass sie über den gesamten Bildungsweg Schwarzer Kinder begleitet: Wie können die Interessen und Rechte Schwarzer Kinder in Kontexten gewahrt werden, in denen es an Repräsentation von Schwarzen Menschen im Bildungspersonal ebenso mangelt wie an angemessen vielfältigen, multiperspektivischen Lehrmaterialien sowie an der Kompetenz vieler Pädagog*innen und Lehrkräften, Anti-Schwarzen Rassismus als solchen zu erkennen, zu benennen und angemessen zu bearbeiten? Die mangelnde Bearbeitungskompetenz spiegelt sich nicht zuletzt in einer Verweigerung der Beschäftigung mit dem Thema, dem Fehlen von verbindlichen

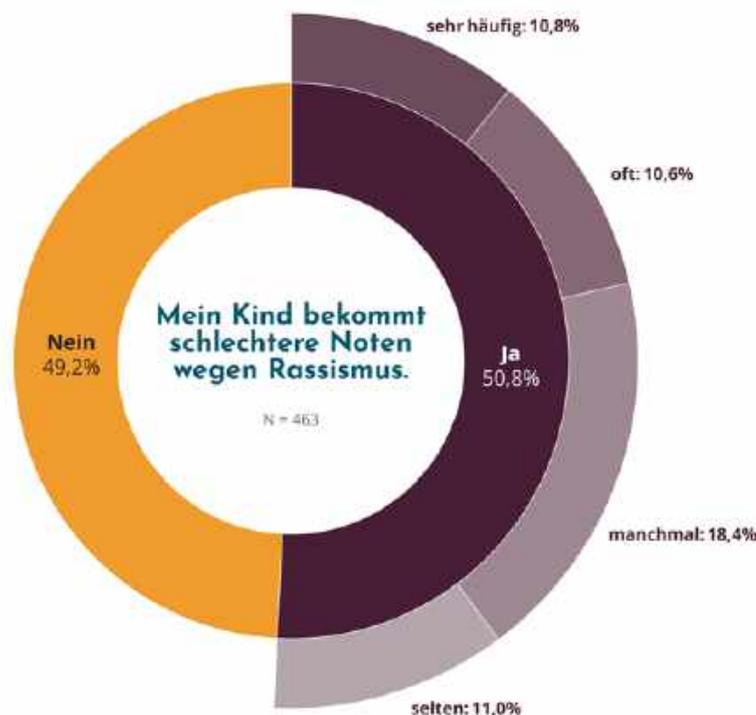
Abläufen zur Klärung von Rassismusbewerfen sowie der Unwilligkeit und teils Unfähigkeit, sich als Institution jenseits einzelner engagierter Lehrer*innen oder Eltern professionell und lösungsorientiert mit ASR in der Schule auseinanderzusetzen.

Ausprägungen

Die Eltern-Fokusgruppe beschreibt viele der von Schüler*innen analysierten Ausprägungen von ASR: Die Verteidigung rassistischer Darstellungen und Sprache in Lehrmaterialien durch Lehrer*innen und Mitschüler*innen, das Ableugnen von ASR, die Aussonderung und ungleiche Bewertung Schwarzer Schüler*innen.

Abb. 63: „Mein Kind bekommt aufgrund rassistischer Zuschreibungen in der Schule schlechtere Noten als andere Kinder bei gleicher Leistung.“ (n = 463)

Lesebeispiel: Die Hälfte der Afrozensus-Befragten (50,8 % von n = 463) geben an, dass ihr Kind aufgrund rassistischer Zuschreibungen in der Schule schlechtere Noten als andere Kinder bei gleicher Leistung bekommen. Etwa ein Fünftel der Befragten (21,4 %) gibt an, dass diese Situation „oft“ oder „sehr häufig“ vorkommt.



Eltern berichten auch von anti-afrikanischen und coloristischen [G] Dynamiken der Intensivierung von Anti-Schwarzem Rassismus, etwa wenn ein Geschwisterkind einen dunkleren Hautton hat als vorangegangene Geschwister an derselben Schule und deswegen intensiverer Diskriminierung ausgesetzt ist. Wie auch Schüler*innen und Lehrer*innen erleben Eltern, dass sie mit ihren Anliegen zu inklusiveren, rassismuskritischen Inhalten und ihrer Kritik an ASR in der Schule nicht ernst genommen werden, was sie zu einem strategischen Umgang mit ASR in der Schule zwingt.

Umgang mit ASR

Die befragten Schwarzen Eltern rechnen aufgrund der Erfahrungen ihrer Kinder in Kindergarten und Schule damit, dass es im Lauf des Schulbesuches der Kinder zu weiteren rassistischen Vorfällen oder der Konfrontation mit rassistischen Inhalten kommen wird. Sie versuchen daher, bereits präventiv tätig zu werden und sich entsprechend zu positionieren. So berichten mehrere Eltern davon, dass sie einerseits versuchen, ihre Kinder durch bewusste Selbstdarstellung zu schützen, etwa indem sie im Anzug zum Elternabend gehen oder sich als Elternvertreter*innen engagieren. Gleichzeitig wird die Zurschaustellung der eigenen Position als höchst fragwürdig erlebt, weil man die klassistischen Zuschreibungen und die Idee der Respektabilität nicht bedienen möchte.

Das präventive Vorgehen kann Anti-Schwarzen Rassismus zwar nicht verhindern, sorgt aber für eine andere Gesprächsgrundlage und eventuell für Verbündete in der Elternschaft, die sehr wichtig sind, um eine Individualisierung von ASR und eine Problematierung des Kindes und der Eltern im Rahmen einer Täter-Opfer-Umkehr zu vermeiden bzw. abzuschwächen. In diesem Zusammenhang erwähnen Eltern die Wichtigkeit Schwarzer und weißer Verbündeter, die beim Äußern von Kritik unterstützen. Dabei werden, falls notwendig, verschiedene Strategien nacheinander durchgespielt und unterschiedliche Hierarchien des Schulsystems von der Rektor*in bis zur Schulleitung eingeschaltet:

„Ich habe für mich festgestellt, dass Kritik unter vier Augen und Lob vor allem immer eine ganz gute Variante ist. Also [...] direkt ansprechen bei der einen Lehrerin und dann gegebenenfalls nochmal auf die nächsthöhere Stufe gehen, um nochmal auf die nächsthöhere Stufe zu gehen. Das Problem, das es mit sich bringt in meinen Augen, ist, dass ich immer extra wachsam sein muss, also noch mehr aufpassen muss.“ (Fokusgruppe: Eltern)

Dabei wird auch strategisch überlegt, wer welche Kommunikation übernimmt, da Schwarze Eltern, insbesondere Schwarze Mütter oft die Erfahrung machen, dass sie bereits in der Kommunikation ungleich behandelt werden:

„Ich habe dreimal geschrieben und es wurde und wurde nicht darauf eingegangen, was meine Frage ist. Und ich habe auch irgendwann geschrieben, irgendwie habe ich ein komisches Gefühl. Also wenn diese E-Mail ignoriert wird, dann wirkt es auf mich als hätte ich was ganz Schlechtes gemacht und ich würde mich freuen, wenn ich eine Reaktion bekommen würde. Es dauerte und dauerte, es kam irgendwie nichts. Und dann hat [...] der weiße Vater geschrieben und sofort gab es eine Entschuldigung, sofort gab es – ‚ja, das und das ist passiert‘ – eine Erklärung. Und das ist eine Erfahrung, die ich so oft mache, das tut mir echt weh. Und was sehr krass ist, ist, wenn die Kinder das mitbekommen.“ (Fokusgruppe: Eltern)

Schwarze Eltern beschreiben den Umgang mit ASR als beständige Gratwanderung. Da Rassismus als nicht ansprechbar erlebt wird, bestehen hierbei Ängste, die teilweise erst im Bemühen um den Schutz des eigenen Kindes abgelegt werden:

„Ich empfand das eine ganz lange Zeit, dass es eine totale Gratwanderung ist. Und ich hatte immer Angst davor, vor genau diesem Fall, ich sage was und mein [Kind] kriegt es ab. Habe ich nicht mehr. Nach dem letzten Vorfall habe ich das nicht mehr, [als ich] auch eine ganz klare Ansage gemacht habe, auch in der Schule. Der Schulleitung und der Lehrerin gegenüber, [...] Rassismus und Gewalt [...] gehen überhaupt gar nicht.“ (Fokusgruppe: Eltern)

Dabei wird explizit der Umgang der Schule mit Rassismus als kontraproduktiv kritisiert, da der Versuch, ein positives Schul-Image – auch in der Außenwirkung – aufrecht zu erhalten, wichtiger erscheint als die angemessene Bearbeitung von ASR. Dies führt zur pauschalen Ablehnung von Rassismus, was diesen schwieriger ansprechbar und bearbeitbar macht und ihn paradoxer Weise so verstärken kann.

„Der Umgang mit Rassismus, ist immer sehr unbeholfen. Das ist oftmals getrieben von: ‚Bloß bitte jetzt keine Negativ-PR. Ich möchte gerne den Stempel Schule gegen Rassismus noch behalten.‘ So, auch wenn der Stempel Schule gegen Rassismus überhaupt nichts aussagt. Ganz im Gegenteil.“

Wie bei allen Sachen in der Gesellschaft, [geht es] immer nur um Vermeidung von Negativ-PR. ‚Bitte keine Negativ-PR! [...] Aber das würde ich jetzt mal vermuten, dass die Angst vor einer Negativ-PR größer ist als ein tatsächlicher Wille nach Veränderung. Oder auch ein Wille auf Auseinandersetzung, die natürlich schmerzhaft ist. Und das wissen wir ja.‘ (Fokusgruppe: Eltern)

Schwarze Eltern problematisieren dabei auch die Notwendigkeit, ständig wachsam sein zu müssen, welchen Inhalten die eigenen Kinder ausgesetzt sind, weil insbesondere nach ASR-Vorfällen das Vertrauen in Schule als sicheres Lernumfeld schwindet:

„Mit welcher Einstellung gehen wir da rein in die Schule? Seid wachsam! Das ist meine Einstellung. Wachsam sein. [...] Total, man muss wirklich aufpassen. Ich muss aufpassen, was da für Hausaufgaben kommen und ich muss gucken, was da für Sprüche kommen, ob Sprüche kommen. Ob Lehrer was komisch machen, das ist das. Und das ist der Unterschied zu allen weißen [Eltern].“ (Fokusgruppe: Eltern)

Das Dilemma der Aushandlung für Schwarze Eltern

In der Reflexion ihres Umganges mit ASR und damit verwobenen Diskriminierungen erleben Schwarze Eltern die Aushandlung des Umganges mit ASR als Belastung. Insbesondere alleinerziehende Mütter wiesen auf die große Schwierigkeit hin, diese zusätzlichen Aushandlungen zu bewältigen. Ein Aspekt, der die Aushandlung für ein teilnehmendes Elternteil mit zunehmendem (Grundschul-)Alter der Kinder erleichterte, war, dass sie nach ihren Bedarfen gefragt und bewusst einbezogen werden können, um in ihrem Interesse zu handeln. Dieser respektvolle Einbezug und die Ausrichtung nach den Bedarfen der Schüler*innen sind insbesondere wichtig, da nicht die Eltern, sondern ihre

Kinder „jeden Tag mit diesen [Lehrer*innen und Mitschüler*innen] verbringen müssen“ und die Verquickung von ASR sowie Adultismus ihre Mitsprache einschränkt.

„Aber grundsätzlich halt die Frage, wenn ich so bekannt bin als die Mutter, [die immer Kritik übt]. Und das überträgt sich auf das Kind, wie weit geht man oder welchen Kampf kämpft man. Oder konzentriere ich mich darauf, meine Kinder zuhause aufzupäppeln, ihnen so ein Schutzschild mitzugeben, dass sie einfach, komm, Zähne zusammen, durch. Und gleichzeitig ich habe auch eine Verantwortung der Gesellschaft, anderen Schülern, wem auch immer gegenüber eine Veränderung herbeizuführen. Aber den Spagat finde ich voll schwierig. Weil, ich muss ja nicht mit den wütenden Lehrerinnen dann da den ganzen Tag abhängen.“

(Fokusgruppe: Eltern)

6.3.5

Schwarze Lehrer*innen: Begrenzte Interventionsmöglich- keiten gegen Anti-Schwarzen Rassismus in der Schule

Anti-Schwarzer Rassismus ist für Teilnehmende der Fokusgruppe eine sich in Ausdrucksformen teils wandelnde, aber in den Grundmustern beständige Konstante von der eigenen Schulerfahrung über das Studium, das Referendariat bis zur eigenen Arbeit als Lehrperson. Dies schärft das Bewusstsein für problematische Hierarchien, aber auch für die eigene Rolle im Schulsystem.

Ausprägungen

Schwarze Lehrkräfte erleben aus dem Kollegium, aber auch von Schüler*innen ASR, der ihre Kompetenz und ihre Daseinsberechtigung als Lehrperson abspricht:

Dass ASR in Schule, aber auch in der Lehrer*innen-ausbildung und der Bewertung von Lehrmaterialien und Unterrichtskonzepten diskriminierend wirkt, zeigt das folgende Erlebnis:

„Ein Schüler erhält von mir eine schlechte Note für ein Bild. Er fragt, warum. Ich antworte, dass er sich keine Mühe gegeben habe und dass der Inhalt (sexuelle, unpassende Darstellung) in der Schule nichts verloren habe. Er antwortet, dass Schwarze in der Schule auch nichts verloren hätten, und geht.“

(Antwort aus offener Angabe im Afrozensus)

„Ich mache auch häufig eigenes Material mit eigenen Bildern und hatte das mal im Referendariat. [...] das war sogar auch sowas mit Beruf und Bewerbung und hatte auch eine Schwarze Person [in den Abbildungen]. Und das war in so einer Stunde, wo die Fachleiterin meinen Unterricht angeguckt hat. Und die hat nachher als Kritikpunkt geäußert, dass die Person Schwarz sei. Das würde doch

die Schüler*innen irritieren. Und da bist du halt in so einer Prüfungssituation, wo [du] weißt: Wenn du jetzt so ein Fass aufmachst und hast jetzt eine schlechte Note, und nachher kommt es darauf an [...]. Denkst du dir direkt: Wenn ich jetzt was sage, dann ist [es] vorbei, dann finde ich nie einen Job. Weil die ja auch auf die Note nachher gucken. Da ist man ja wirklich sehr abhängig in diesen Hierarchien. Ja, das so zu eigenem, diversen Material.“
*(Fokusgruppe: Lehrer*innen)*

Diese Erfahrung verdeutlicht beispielhaft die Auswirkungen von ASR auf verschiedenen Ebenen: Die Reaktion fußt auf der Normalisierung zugeschriebener Nicht-Zugehörigkeit von Schwarzen Menschen durch die Fachleiterin. Demnach sind alle Schüler*innen weiß und können sich nicht mit Schwarzen Menschen identifizieren, sind durch ihre bloße Präsenz

„irritiert“. Gleichzeitig beinhaltet die Aussage eine ganz selbstverständliche Aberkennung der Existenz und Erfahrung der Schwarzen Lehrperson, die das Feedback erhält. Darüber hinaus wird die Ausschließlichkeit weißer Repräsentation in Lehrmaterialien bekräftigt, in denen es um Bewerbung

und damit einen Kernaspekt des Arbeitslebens geht, auf das Schule alle, nicht nur weiße Schüler*innen vorbereiten soll. An diesem Beispiel wird außerdem auch deutlich, weshalb Lehrer*innen die verpflichtende Thematisierung von ASR, anderen Rassismen und intersektionalen Diskriminierungsdynamiken in der Lehrer*innenausbildung fordern. Auch eine rassismuskritische Überprüfung des verwendeten Lehrmaterials

empfinden die befragten Lehrer*innen als dringend geboten. Sie berichten, dass sie eigene Lehrmaterialien erstellen, da vorhandene meist zu wenig divers, aber in vielen Fällen auch in Darstellung und Sprache rassistisch sind. So wurden beispielsweise Lehrbücher und Materialien kritisiert, die das N-Wort, das I-Wort⁵ und das Z-Wort⁶ unkritisch verwenden. Einige Lehrkräfte berichteten auch, von Schüler*innen kritisch auf rassistisches Lehrmaterial angesprochen worden zu sein. ASR und andere Formen des Rassismus führen demnach für Schwarze Lehrer*innen zu Mehraufwand und Mehrarbeit in vielen Bereichen, die aber genauso wenig anerkannt werden wie die rassistischen Verhältnisse, die sie nötig machen.

„Es wird wieder nicht über Rassismus im Allgemeinen geredet. Es geht nur wieder darum, dass sich weiße Personen selber davon freisprechen, sich gerne selber den Freifahrtschein auswischen und halt das Problem nicht angehen, sondern es wieder immer nur um ihre Gefühle geht. Ich meine, klar dass da nicht jede [Schwarze] Person drauf Lust hat und irgendwann mal ausbrennt oder sagt „Hier mache ich nicht mehr mit.“, kann ich verstehen. Geht ja nicht nur irgendwann [bei Weiterbildungen im Rahmen des Quereinstieges] los. Es kann in der Uni sein, es kann vorher in der Schule schon sein. Und dann ist es, finde ich, schon verständlich, wenn Leute drunter zusammenbrechen und nicht mehr wollen.“ (Fokusgruppe: Lehrer*innen)

Besonders bezeichnend ist dabei eine Dynamik, in der Anti-Schwarzer Rassismus, wenn er von anderen Kindern of Color bzw. Kindern mit sogenannter Zuwanderungsgeschichte ausgeht, teilweise als nicht bearbeitungswürdig angesehen wird. Hier wird eine besondere Verwundbarkeit von Schüler*innen deutlich, die von PoC Mitschüler*innen anti-Schwarzen oder andere Formen des Rassismus erleben:

„Dann untereinander bei den Schülern: Wir haben [fast 2000] Schüler*innen und davon sind [etwas weniger als 1000] mit sogenannter Zuwanderungsgeschichte. Und die sind sich untereinander ja auch nicht immer besonders, ja, freundlich so. Und da ist es auch schon mal häufiger vorgekommen, dass dann die anderen, die Klassenlehrkräfte dann

gesagt haben: „Ja, okay. Aber das hatte jetzt-, hat ja jetzt kein Deutscher gesagt. Das hat ja jetzt kein Weißer gesagt.“ Insofern haben die dann keinen Handlungsbedarf gesehen, bei solchen Beleidigungen oder so einzugreifen. [Sie haben] das eher so als normal abgetan. Das ist so-, das sind so die Sachen, die ich beobachte.“ (Fokusgruppe: Lehrer*innen)

Lehrer*innen betonen, dass das Kollegium an vielen Schulen deutlich weniger vielfältig sind als die Schüler*innenschaft. Gleichzeitig wird Schwarze Präsenz und wachsende Vielfalt in Kollegien nicht mitbedacht:

„[...] das Fallbeispiel, was du jetzt gerade genannt hast, das erinnert mich an das Antidiskriminierungsgesetz, das Landesantidiskriminierungsgesetz hier in Berlin, was umgesetzt werden soll. Und das-, die erste Reaktion war-, kam von der weißen Schulleitung: ‚Ja, jetzt sind wir in der Beweisspflicht gegenüber den Schüler*innen mit Migrationshintergrund, dass wir nicht diskriminieren.‘ Und dieses ‚Wir‘... Also wer ist dieses Wir? (lacht) Damit meinen sie auch wieder nur weiße Lehrkräfte und weiße Schülerschaft. Aber dass da natürlich auch nicht-weiße Lehrkräfte dabei sind oder auch Lehrkräfte, die von Diskriminierung betroffen sind innerhalb des Systems, also das wird überhaupt gar nicht mitgedacht.“ (Fokusgruppe: Lehrer*innen)

Folgen von ASR und Umgang Schwarzer Lehrer*innen

Lehrer*innen machen in der Fokusgruppe deutlich, dass sie strategisch abwägen müssen, inwieweit das Ansprechen von Anti-Schwarzem Rassismus ihr Standing im Kollegium und gegenüber der Schulleitung verändert. Die mangelnde Bereitschaft und Fähigkeit, insbesondere in überwiegend weißen Kollegien mit ASR und anderen Rassismen umzugehen, stellt Schwarze Lehrer*innen vor vielschichtige Herausforderungen: Sie müssen genau überlegen, wie sie ihr Handeln im Interesse angemessener Schulerfahrungen für Schwarze und andere von Rassismus betroffene Schüler*innen so gestalten, dass es nachhaltig wirkt, ohne sich selbst zu gefährden.

„Ich habe auch das Gefühl, dass häufig die Leistungen von den Schwarzen Schüler*innen, die ich habe, in

⁵ Das I-Wort ist eine Fremdbezeichnung für die First Nations der Amerikas, insbesondere der heutigen USA und Kanadas, die von den allermeisten Selbstorganisationen abgelehnt wird.

⁶ Dieser Begriff ist eine herabwürdigende Fremdbezeichnung für Romn*ja und Sinti*zze, die von den allermeisten Selbstorganisationen mit dem Verweis auf die rassistische Verfolgung und den Porajmos [G] durch die Nationalsozialisten abgelehnt wird.

manchen Fächern von manchen Lehrkräften anders bewertet werden als die von den weißen Schüler*innen. Da versuche ich dann immer so ein bisschen nochmal draufzugucken. Wenn es jetzt mein Fach ist, ist es einfach, weil ich dann sagen kann: ‚Kann ich nochmal über die Arbeit gucken?‘, oder so. Und naja, in anderen Fächern, die nicht meine Fächer sind, ist es schwierig, da so dann ranzukommen. Ja, das ist was, was mir Schüler*innen so, weil ich auch Beratungslehr[person] bin, öfter so zurückmelden, Schwarze Schüler*innen.“
(Fokusgruppe: Lehrer*innen)

Befragte sprechen mehrfach die Erfahrung der Isolation als Schwarze Lehrkraft innerhalb ihrer Kollegien an:

„Ja, wir sind alleine da an vorderster Front. Weil ich finde als Schwarze Lehrkraft in Deutschland bist du in einer total isolierten Position. Natürlich, wir kennen das sowieso in Deutschland, wenn wir in Deutschland aufgewachsen sind. Also als Schwarze Person [...], hast du immer diese isolierte Position in der Gesellschaft. Aber in so einem Kollegium ist es halt wirklich extrem. Weil, ich denke mir manchmal: Ja, selbst die Schülerschaft ist ja wesentlich diverser als das Kollegium. Also es gibt ja kaum ein Kollegium, was überhaupt so divers ist wie die Schülerschaft. Also an dem Kollegium, wo ich jetzt arbeite, habe ich jetzt das Gefühl, weil da mal zwei, drei, vier nicht-weiße Kolleg*innen sich zusammengefunden haben, dass es dann halt auch motivierend ist für die anderen, für nicht-weiße Kolleg*innen: ‚Ah, oh, da sind schon welche. Dann komme ich auch dahin.‘“
(Fokusgruppe: Lehrer*innen)

Das Dilemma der Aushandlung für Schwarze Lehrer*innen

Da Lehrer*innen an einem entscheidenden Punkt der Schulhierarchie stehen, stellt sich das Dilemma der Aushandlung für die befragten Lehrer*innen anders dar als für andere Befragte. Hier geht es nicht zuletzt um die Abwägung, wie ASR begegnet werden kann, der von Kolleg*innen ausgeht, und welche Auswirkungen das auf Schwarze Lehrer*innen hat, inwieweit das Ansprechen von ASR ihren Arbeitsalltag verkompliziert oder andere Interventionsmöglichkeiten abgeschwächt. Die folgende Ausführung zeigt das Dilemma und die Abwägung exemplarisch auf:

„Also ich glaube, das mit der rassistischen Sprache kenne ich auch aus dem Studium schon. Das kenne ich aus dem Referendariat, und das kenne ich auch aus meinem Arbeitsalltag. Gerade was so das N-Wort betrifft sind meine Kolleg*innen,

muss ich wirklich sagen, da nicht besonders woke. Ja, mittlerweile bin ich eigentlich solche Diskussionen leid. Deswegen, ja, gibt es die nicht mehr so häufig. Aber auch nur, weil ich da bewusst weg-höre. Ich habe auch Kolleg*innen, die dann andere Worte benutzen [...]. Das habe ich dann schon auch thematisiert, weil das einfach auch jüngere Kolleg*innen waren, mit denen ich normalerweise gut klarkomme. [...] Ich brauche es euch wahrscheinlich nicht erzählen, die üblichen-. Ja, das läuft ja immer nach bestimmten Mustern ab. ‚Ich bin zu empfindlich‘ und so weiter. Und da denke ich mir dann auch: Das muss ich mir nicht mehr geben jetzt. Und versuche dann immer so aus der Situation rauszugehen. Das finde ich relativ schwierig [...]. Und wir sind nicht so ein diverses Kollegium, [so]dass ich da im Prinzip keine Anlaufstelle habe, wo ich dann solche Sachen thematisieren kann. Weil wenn ich das selber tue, habe ich immer Angst, dass ich ein bisschen mein Standing so in der Schule-, ja, dass ich mich da so angreifbar mache und so weiter. Das finde ich ein bisschen schwierig.“ (Fokusgruppe: Lehrer*innen)

Resilienz und Empowerment

Die Befragten berichten von Zusammenkünften im Kollegium, die in Gruppen von Schwarzen und PoC Lehrkräften Solidarität und Validierung von Rassismuserfahrungen ermöglichen. Sie bilden einen wichtigen Raum des Austausches, der Resilienz gegen die Normalisierung von Diskriminierung bildet und stärkt. Mehrfach wurde die hohe Motivation erwähnt, auch für die Schüler*innen eine diskriminierungsärmere, inklusivere Schulerfahrung zu schaffen, etwa durch das Erstellen und Nutzen von Lehrmaterialien mit vielfältigerer Repräsentation von PoC sowie Schwarzen Menschen und anderen diskriminierten und marginalisierten Erfahrungen. Eine teilnehmende Lehrkraft ist für eine Willkommensklasse zuständig und erlebt die Tatsache, dass sie für ihre Schüler*innen den Einstieg ins deutsche Schulsystem repräsentiert und gestalten kann, als Ermächtigung.

Für die befragten Schwarzen Lehrkräfte spielen auch Schwarze Schüler*innen eine wichtige Rolle:

„Ja, bei mir ist das ähnlich. Ich habe auch, ja, fühle mich auch empowert einfach durch die schwarzen Schüler*innen, die ich habe, die-. Das war für mich anfangs erst ein bisschen komisch, dass die so mich so in ihre Gruppe geholt haben, sozusagen. Aber mittlerweile finde ich es richtig cool. Und [die]

haben mich dann immer so [mit über der Brust gekreuzten Fäusten] begrüßt, als das gerade im Kino kam. Das fand ich auch immer richtig cool. Und die kommen halt, wenn irgendwas ist, die kommen. Ob ich jetzt Klassenlehrerin bin oder die überhaupt unterrichte. Die sehen mich halt im Flur und: „Ah, sind Sie nicht?“ Und: „Wie heißen Sie?“ Und wenn irgendwas ist, dann kommen die zu mir. Und das finde ich [...] toll. Und ich finde es eben auch toll zu sehen für mich, dass das [anders ist] als zu meiner Schulzeit, wo ich halt die einzige war auf der ganzen Schule, die Schwarz war. Und dass die jetzt so toll auch so darüber sprechen und dass, ja, so das Vokabular sozusagen, was ich damals nicht hatte, dass die das schon haben. Dass die die Bücher lesen, ohne dass ich die jetzt großartig empfehlen müsste, und da größtenteils schon total bei der Sache sind. Denen muss ich nicht großartig was erzählen von, keine Ahnung, von irgendwelchen Büchern oder von Musik oder solchen Sachen, weil die selber so für sich in der Schule so eine kleine Community gebildet haben. Das finde [...] ich schon empowernd. Und wenn die Lehrer mich nerven, die anderen, die Lehrkräfte im Lehrerzimmer oder so, dann gehe ich gerne auf den Schulhof, wenn Pause ist und stelle mich zu ihnen.“

(Fokusgruppe: Lehrer*innen)

Lehrkräfte betonten die Wichtigkeit des Austauschs in der Fokusgruppe, da sie im Alltag nicht die Möglichkeit haben, ihre Erfahrungen mit Schwarzen Kolleg*innen zu teilen und zu reflektieren. Insgesamt wird die Selbstwirksamkeit in der Gestaltung von inklusiven pädagogischen Angeboten und Räumen vor dem Hintergrund des beschriebenen Dilemmas der Aushandlung als Quelle von Ermächtigung erlebt. Eine besondere Rolle spielt dabei die Erfahrung der Auskunftsfähigkeit.

Erfahrung der Auskunftsfähigkeit

Schwarze Lehrkräfte machen die Erfahrung, dass sie die Möglichkeit haben, ASR und Diskriminierung auf eine Weise anzusprechen, die Schüler*innen Räume öffnet, sich zu äußern und dabei auch Diskriminierung zu thematisieren, die den Lehrer*innen teils noch gar nicht aufgefallen ist:

„Was ich total [...] interessant fand, jetzt um nochmal auf die Kids zurück zu kommen, war das dann, dass ich die mal irgendwann gefragt habe, jetzt im Zuge von einer Unterrichtsstunde: „Wie ist denn das für euch an der Schule mit Diskriminie-

rung? Wird damit gut umgegangen? Wisst ihr an wen ihr euch wenden könnt, wenn mal was passiert?“ Und so weiter und so fort. Und wirklich also in einer Klasse [sind] dann wirklich fast alle Hände hochgegangen und irgendwie [hatte] fast jeder eine Geschichte zu erzählen, in der siebten Klasse, die jetzt gerade neu sind an der Schule. Von verschiedenen Lehrkräften, die denen auffallen. Und verschiedene Sachen, die sie hören oder die denen selber auch passieren. Was dann irgendwie auch einfach so mich doch ein bisschen schockiert hat auf eine Art, weil das Klima an der Schule ganz angenehm ist. Also nach allem, was man schon so erlebt hat vor allem ist-, gibt es ja so Orte, an denen man sich dann, doch ganz wohl fühlt eigentlich. Und das fand ich auch nochmal irgendwie wichtig zu bemerken, für mich auch, also dass man auch die Kids oft auch wirklich fragen muss und denen erstmal signalisieren so, dass das Thema sein darf, und dass da dann manchmal auch nochmal andere Sachen rauskommen, als man jetzt oberflächlich erstmal so mitbekommt.“

(Fokusgruppe: Lehrer*innen)

Hier wird deutlich wie wichtig es ist, Schüler*innen bewusst zuzuhören, offene Fragen zu ihren Diskriminierungserfahrungen und ihrem Wissen über ihre Rechte und Schutzmöglichkeiten zu stellen – und Räume für diesen Austausch bewusst anzubieten. Adultistische Hierarchien in der Schule bewirken, dass Schüler*innen Einblicke in Diskriminierungsdynamiken haben, die Erwachsenen, auch aufmerksamen Lehrer*innen oft verborgen bleiben. Gerade Schwarze Schüler*innen und Eltern sind es gewohnt, dass ASR in Schule nicht besprechbar ist, es bedarf auch von Schwarzen Lehrer*innen somit einer expliziten Einladung dazu. Schüler*innen sind, wenn sie extra auf Rassismuserfahrungen angesprochen und in einem geschützten Raum eingeladen werden, sich dazu zu äußern, sehr Auskunftsfähig, wie auch die Fokusgruppe mit Schwarzen Schüler*innen zeigt. Diese Erfahrung der Auskunftsfähigkeit stärkt wiederum Schwarze Lehrkräfte in ihrer Arbeit.

Forderungen Schwarzer Lehrer*innen

Die Befragten benennen die Notwendigkeit, die Vermittlung rassismuskritischer Kompetenz von der Lehrer*innenausbildung über das Referendariat bis in den Lehrer*innenalltag und Weiterbildungen zu verankern.

„Also [ich] empfinde es als sehr wünschenswert, wenn das Thema Rassismus, anti-Schwarzer Rassismus im Studium ein Thema wäre. Wenn es da irgendwie so ein Modul oder sowas gäbe in der Lehramtsausbildung [...], sowohl an der Uni als auch in den Studienseminaren, am besten von Schwarzen Personen. Ja, das ist erstmal so das Wichtigste aus meiner Sicht, dass das Thema an die Unis und somit dann ins Kollegium kommt. Das kann nicht sein, dass ich-, dass Lehrpersonen null Ahnung haben von Rassismus, aber da irgendwie so-, die Schule sich großartig auszeichnen will mit ‚Schule mit Courage.‘“

*(Fokusgruppe: Lehrer*innen)*

Darüber hinaus betonen Lehrer*innen die Wichtigkeit eines institutionell verankerten, standardisierten und sanktionsbewehrten Umganges mit Diskriminierung an Schulen.

„Es müssten halt Diskriminierungsstandards in die Schulen Einzug halten. Und diese diskriminierungskritischen Standards müssten halt auch sowohl in die Ausbildung etabliert werden als auch ins Referendariat als auch dann eben in den Schulen, die Arbeit in den Schulen, als auch in die [Bildungsverwaltung]. Und dann muss halt diese unabhängige Beschwerdestellen kommen. Und dass die Schulen auch verpflichtet sind mit dieser unabhängigen Beschwerdestelle zu arbeiten. Also, dass sie nicht sagen können: ‚Nein, das ist-, ihr seid jetzt da irgend so eine Stelle von außen. Wir haben da

jetzt keine Lust, mit euch zu arbeiten.‘ Und also diese Beschwerdestelle, die halt innerhalb der Senatsverwaltung jetzt in Berlin hier entstanden war, die, ja, also da glaube ich auch nicht mehr daran, dass die noch was bringt. Die Strukturen sind halt einfach so, so manifestiert-. Also man kann die nicht von innen heraus aufbrechen. [...]. Also da muss eine unabhängige Beschwerdestelle von außen kommen, die aber natürlich auch irgendwie eine Machtposition gegenüber [den Schulen] dann so hat, dass sie halt auch handlungsfähig ist.“

*(Fokusgruppe: Lehrer*innen)*

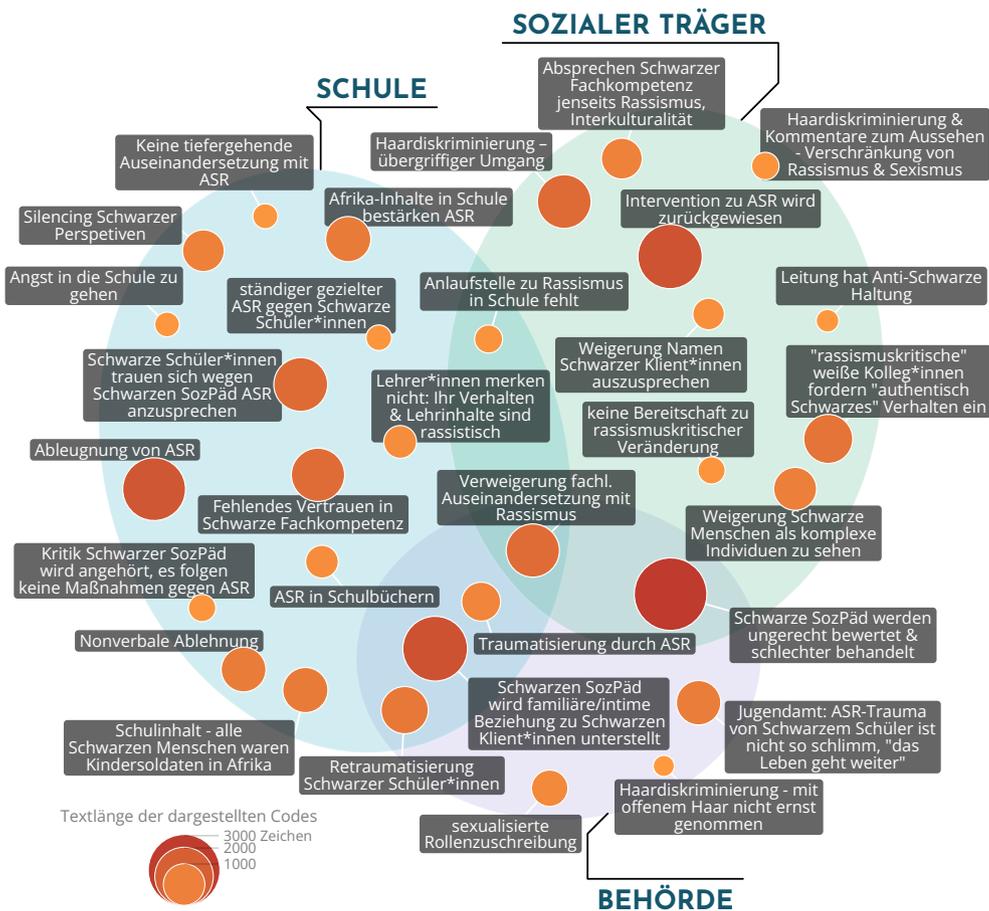
Die kompetente Überprüfung von Lehrmaterialien auf rassistische Inhalte und Darstellungen, die Befähigung von Schulbuchverlagen zur Verbesserung ihrer Inhalte, die Überarbeitung von Lehrplänen für einen angemessene Behandlung von Versklavung und Kolonialgeschichte nicht nur im Geschichtsunterricht waren – ähnlich wie bei den Schüler*innen – weitere Forderungen.

6.3.6 Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen: Einblicke in das Zusammenwirken von Schule, Behörden und sozialen Trägern

Die Fokusgruppe mit Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen, die in einer Schule oder mit Bezug zum Schulkontext arbeiten, hat einen weiteren, spezifischen Einblick in das System Schule aus einer Perspektive ermöglicht, die neben Schüler*innen, Lehrer*innen und Eltern auch Schulbehörden und Jugendämter sowie soziale Träger in den Blick nimmt. Die teilnehmenden

Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen arbeiten in und um Schule, Kinder- und Jugendsozialarbeit, Antidiskriminierungsberatung und Familienhilfe. Sie erleben die Ausprägungen und Folgen von ASR und finden Umgangsweisen, Resilienz- und Ermächtigungsstrategien für all diese Bereiche.

Abb. 64: ASR-Erfahrungen von Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen



Ausprägungen: ASR in Schule, Behörden und bei sozialen Trägern

Die Erfahrungen Schwarzer Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen ermöglichen einen besonderen Einblick in die Ausprägungen von ASR in ihren Verschränkungen zwischen Schule, Behörden wie dem Schul- oder Jugendamt und sozialen Trägern (Abb. 64).

Eine Erfahrung, die Schwarze Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen in allen drei Institutionen machen, ist die musterhafte und quasi ritualisierte Verweigerung der fachlichen Auseinandersetzung mit Anti-Schwarzem Rassismus:

„Also, ich habe immer das Gefühl, dass bei ganz vielen Begegnungen und Erfahrungen Unwissen, Ignoranz, Abwehr, ganz schlimm zusammenkommen. Und das so ein bisschen der rote Faden ist. Und gerade in die Strukturen Schule und Kita habe ich auch das Gefühl, dass da ein großer Konsens herrscht, dass das jetzt auch nicht anders sein darf. Es darf jetzt nicht offen ‚der Rassismus‘ sein. ‚Das ist kein Rassismus, wir sind‘-, also, ich höre immer wieder, wenn Themen-, also, wenn ich für Klient*innen irgendwie mal in der Schule anrufe oder versuche, was anzustoßen oder auch, weil ich [für mein Kind im Kitaalter] als ich dort verschiedene Sachen anstoßen wollte, immer wieder diese große Wand an: ‚Nein, wir sind offen, wir haben das nicht, wir kennen keinen Rassismus‘. Also, diese ganzen Themen, die man ja auch mit einzelnen Personen hat, in privaten Erfahrungen, dass die in den Strukturen so festgefahren sind und sich gegenseitig auch so gedeckt wird und man an dieser Mauer nicht vorankommt. Egal, wie viel Persönliches, wie viel Verständnis, wie viel Erklärung man anbietet, weil halt das andere nicht sein darf. Das andere würde bedeuten, sich selber neu komplett zu positionieren, zu lernen, sich hinzusetzen.“ (Fokusgruppe: Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen)

Schwarze Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen sind mit besonderen Zuschreibungen an der Intersektion von ASR und Sexismus konfrontiert, die einen strategischen Umgang mit ihrer Kleidungs- und Frisurenwahl erfordern. Alle (4) beteiligten Pädagoginnen beschrieben wie sowohl bei ihren eigenen Arbeitgeber*innen als auch an Schulen und insbesondere bei Behördengängen eine spezifische Form von Anti-Schwarzer Haardiskriminierung stattfindet: So wird das Haar, wenn es offen getragen wird, übergriffig kommentiert oder sogar unter Missachtung persönlicher Grenzen angefasst. Gleichzeitig beobachten die Befragten, dass ihnen konfrontativer und ausgren-

zender begegnet, ihre Fachlichkeit mehr in Zweifel gezogen wird, wenn sie die Haare offen tragen. Diese Ausprägung von ASR, in der sich rassistische und sexistische Zuschreibungen in einer besonderen Weise überschneiden, erfordert einen bewussten und strategischen Umgang:

„Also, was ich auch immer wieder erlebe, ist (...), auch, was ihr gerade gesagt habt, dass man halt gar nicht als Fachkraft gelesen wird. Also, meistens-, also, sowohl von Klient*innenseite, aber auch von anderen Fachkräften oder auch von Behörden, denken die meisten Leute, dass ich die Klientin wäre oder, ja, oder auch dieses, dass man halt irgendwie in einer familiären Beziehung zu den Klient*innen irgendwie steht. Und ich empfinde das auch als auf jeden Fall große Belastung. Also, immer wieder sich eigentlich rechtfertigen zu müssen, ja, dass man irgendwie Fachkraft ist und dass man nicht selbstverständlich als Fachkraft gesehen wird. Und ich merke, dass das auf jeden Fall auch abhängig ist [davon], wie ich meine Haare trage. Also, wenn ich jetzt einen strammen Dutt nach hinten irgendwie habe, der irgendwie ordentlich aussieht, werde ich-, ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass ich als Fachkraft gelesen werde, als wenn ich irgendwie meine Haare offen trage. Und so zum Thema Umgang, je nachdem, was das für ein Termin ist, setz' ich das auf jeden Fall auch ein. Also, wenn ich weiß so, das ist jetzt total wichtig für den Klienten, [...] ja, dann denke ich mir halt auch so: Okay, dann mache ich jetzt mal meine Haare zu, auch wenn das eigentlich total gegen meine Prinzipien ist, weil ich mir so denke [...] man muss mich auch mit offenen Haaren irgendwie ernst nehmen. Aber da sehe ich dann auch: Okay, jetzt geht es gerade nicht um mich und meinen Kampf und irgendwie meine Sichtbarkeit, sondern es geht jetzt irgendwie gerade hier um das Leben irgendwie der Person. Und wenn das dem zugutekommt, dann kann ich das auch mal irgendwie eine Stunde wegstecken. Aber natürlich macht das trotzdem was mit einem so.“ (Fokusgruppe: Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen)

Darüber hinaus entfaltet sich jedoch eine Dynamik anti-Schwarzer Zuschreibungen, die im übereinstimmenden Erleben der teilnehmenden Pädagog*innen eine fachliche Bearbeitung insbesondere der Fälle von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Klient*innen erschwert: So wird Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen häufig eine familiäre oder intime Beziehung mit Schwarzen Klient*innen unter-

stellt, was eine Mehrbelastung bewirkt, da es strategisch-kommunikative Mehrarbeit auf Seiten der Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen erfordert, um die Interessen ihrer Klient*innen in den genannten Institutionen zu vertreten.

Sozialpädagog*innen artikulieren in der Fokusgruppe klar das Dilemma des begrenzten Einflusses, den Schwarze Pädagog*innen und Lehrkräfte in der Schule haben. Schüler*innen nur begrenzt vor Diskriminierung schützen zu können, die Lehrpersonen sehr deutlich wahrnehmen, ist dabei eine Folge der unzureichenden Antidiskriminierungsstrukturen sowie der Unansprechbarkeit insbesondere von rassistischer Diskriminierung.

„Also, die kommen dann zum Teil dadurch auch in die [...] Antidiskriminierungsberatung. Zu merken, das ist ein schwerer Stand und das bezieht sich nicht nur auf den Beruf Lehrkraft, sondern eigentlich auf alle Felder, wo man irgendwie als Token [G] oder als vereinzelt Person da ist, dass es enorm schwierig ist, sich zu äußern. Und das ist natürlich eine emotional total krasse Belastung, wahrzunehmen, was Lehrkräfte reproduzieren an Gewalt gegenüber den Schüler*innen, denen gegenüber ja alle Lehrkräfte dann eine Schutzpflicht haben und natürlich auch die Schwarze Lehrkraft, die anwesend ist, eine Schutzpflicht hat, aber nicht intervenieren oder nur begrenzt intervenieren [kann].“ (Fokusgruppe: Sozialpädagog*innen)

Folgen und Umgang

Im Schulkontext erleben die teilnehmenden Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen die Folgen der von ASR-Mustern geprägten Darstellung Schwarzer Menschen im Lehrmaterial auf das Selbstverständnis und die beruflichen Perspektiven Schwarzer Schüler*innen:

„Wenn wir alle [...] Schulbücher jetzt hätten und einfach mal da rumblättern, vor allem auch in Geschichte zum Beispiel, oder auch Erdkunde: In den Büchern werden ja sehr, sehr viele Sachen gelehrt,

die einfach nach wie vor noch sehr veraltet sind. Beziehungsweise auch Bilder von schwarzen Menschen, ja, exotisierend, bestimmten Berufsgruppen, wenn man jetzt an Tanz und Sport, Fußball denkt, zugeordnet, als Beispiel. Also das ist noch ziemlich stark, auf jeden Fall. Und das merkst du auch in dem Wunsch der Kinder, was sie werden wollen, zum Beispiel. Also wenn du in einer Klasse bist und das erste Mal die Schüler und Schülerinnen kennenlernst und die einfach so von sich erzählen, was sie werden wollen, oder sich wünschen. Dann ist es meistens auch so daran gekoppelt. So, das was die auch angeboten bekommen. Nicht umsonst sind bei mir in der Schule zum Beispiel alle Schwarzen Jungs, die bei mir in der Schule

sind, spielen alle Fußball. So. Das ist ein normales Bild für mich. Und gleichzeitig, ja, sehe ich aber auch, dass es auch Bewegung in der Sache gibt. Das auch es vereinzelt Lehrkräfte gibt, die das auf dem Schirm haben. Und da jetzt sagen, ja, wir zeigen auch mal andere Bilder.“ (Fokusgruppe: Sozialpädagog*innen)

Die Bearbeitung von ASR ist aufgrund der genannten Muster, die über Schule, Behörden und soziale Träger hinweg ineinandergreifen, eine wesentliche Belastung für Schwarze Sozialpädagog*innen, die von „Mehrbelastung“, „Mehraufwand“, aber auch „Ohnmacht“ sprechen, wenn es darum geht zu beschreiben, was die Bearbeitung von Anti-Schwarzem Rassismus in ihrem beruflichen Kontext für sie bedeutet.

An der Schnittstelle zwischen Schule, sozialen Trägern und Behörden können teilnehmende Sozialpädagog*innen genauer die Folgen von ASR für Schwarze, afrikanische und afrodiaporische Schüler*innen erkennen und nachverfolgen. Dabei wird insbesondere die Kette der Traumatisierungen und Retraumatisierungen von Schwarzen Jugendlichen angesprochen, die sich aus der wiederholt unsachgemäßen Bearbeitung von ASR ergibt.

„Weil ich tatsächlich einen besseren Umgang damit gefunden habe, was mir passiert, als ich gemerkt habe,

wie wichtig ich genau in dieser Position bin, mit meiner Positionierung. Weil ich einige-, also, auch erwachsene Klient*innen hatte, die froh waren, dass das Thema Rassismus angesprochen wurde in der Partnerschaft, in der Familie, was die ganze Zeit mitarbeitet, für ganz viele Frustration [sorgt] und schmerzhaft [ist], aber nie ausgesprochen wird. Und das gleiche auch bei den Jugendlichen, die dann sozusagen als Produkt dieser Familie – also, ich habe viele Familien,[...] die ich berate – dann auch so eine Erleichterung hatten: ‚Da ist jemand, der aussieht wie ich, der meinen Struggle kennt, der benennt und sagt: Das hat System, [...] du bildest dir das nicht ein, was du da in der Schule erlebst, in der Gesellschaft und in deiner Familie.‘ Und da so viele Jugendliche zu haben, die gesagt haben, sie waren in [der Stadt] an den Stellen, wo sie sich hinwenden sollen offiziell, wurden dort retraumatisiert, waren in Therapie, wurden dort retraumatisiert. Und jetzt sind sie hier und endlich ist da jemand, der sie versteht und auffangen kann.“
(Fokusgruppe: Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen)

Resilienz und Empowerment

Die Analyse ihrer Rolle am Schnittpunkt der Teilsysteme führt den teilnehmenden Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen vor Augen, wie wichtig ihr Beitrag gerade für diejenigen Schwarzen Kinder und Jugendlichen ist, die bereits in der musterhaften Abfolge von Diskriminierung, Stigmatisierung, Sanktionierung und Ausschluss verfangen sind. Diese Erkenntnis, verbunden mit dem Bewusstsein der Möglichkeiten und Grenzen des eigenen Handelns, ist eine wichtige Quelle von Resilienz. Quellen des Empowerments sind für Schwarze Sozialpädagog*innen insbesondere Begegnungen mit Schwarzen Menschen im beruflichen Kontext. Diese durchbrechen die Vereinzelung am Arbeitsplatz, die aufgrund unzureichend bearbeiteter Vorfälle von Anti-Schwarzen Rassismus als belastend empfunden wird. Wie auch die befragten Lehrer*innen erleben die teilnehmenden Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen, dass jugendliche Klient*innen sie als Vorbilder wahrnehmen und ihnen Erfahrungen mit ASR anvertrauen, wenn – teils wiederholt, aber unaufdringlich – Gesprächsbereitschaft und Ansprechbarkeit signalisiert wird. Dabei können auch jenseits der Thematisierung von ASR im Arbeitsalltag Empowermenträume geschaffen und bewusst gestaltet werden:

„Ich habe für die Arbeit so ein Malbuch bestellt, von so Schwarzen Frauen. Und habe mich einfach mal in die Einrichtung gesetzt und habe halt daran rumgemalt. Und dann kam eine Schwarze

Schülerin zu mir und wollte halt auch gucken und sich Bilder anschauen. Und dann haben wir so geguckt, welche wir so am schönsten finden. Und dann haben wir die kopiert und dann haben wir zusammen ausgemalt. Und dann saßen wir da einfach stundenlang und haben zusammen Bilder gemalt. Alle rundherum haben irgendwie nur doof geguckt. Und wir waren so in unserer Welt. Und das war irgendwie voll empowernd. Also, ich glaube sowohl für mich als auch für sie. Und, genau, also, Materialien zu bestellen, die irgendwie empowernd sind für Schwarze Kids. Das, würde ich sagen, ist auf jeden Fall so eine Quelle. Also, sowohl für die Jugendlichen, aber auch für uns Fachkräfte selber. Also, ich finde dieses Buch selber so schön und male da so gerne drin rum. Und das dann mit Jugendlichen zu teilen, ist einfach mega schön. Und dafür brauche ich nicht unbedingt andere Menschen, also, Verbündete, die ich nicht habe im Team. Sondern kann das so ganz gut alleine machen und kann das an die Kids weitergeben.“
(Fokusgruppe: Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen)

Das Schaffen von außerschulischen Angeboten wird ebenfalls als Empowermentquelle für Teilnehmende sowie für ausrichtende Fachkräfte beschrieben:

„Aber weil es jetzt auch nicht so viel gibt, ehrlich gesagt, ist es auch der Grund, warum ich einfach auch selber gedacht habe, dass es gut ist, solche Sachen zu schaffen, was jetzt auch mehrere Organisationen in ganz Deutschland auch schaffen, zu sagen: So, wir schaffen uns dann selber unsere Räume, [...] für nicht nur Schwarze Kinder, sondern einfach auch durch alle Generationen hinweg. (...). Aber das [wir] wieder genug Kraft schöpfen aus diesen Erfahrungen, in diesen Empowermenträumen. Und das ist das, was ich jetzt seit einiger Zeit-, also, erst seit ein, zwei Jahren erlebe, dass es ganz schön ist, einfach auch mal in den Ferien nur mit Schwarzen Kindern und Teamer*innen in den Urlaub zu fahren. Weil dann ist das, was danach kommt, in der Schulzeit dann auch [...] nicht mehr so toxisch.“ (Fokusgruppe: Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen)

Forderungen von Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen

Die Befragten markieren das Potential einer rassistuskritischen Perspektive, auch andere Formen von Gewalt besser adressieren zu können:

„Schule ist ein sehr gewaltvoller Ort so. Das ist echt extrem, Schule ist ein gewaltvoller Ort. Und ich glaube, wenn du Rassismus als ein Gewaltkonstrukt halt siehst, kannst du damit auch tatsächlich die Wände einreißen, was auch andere Gewaltformen angeht. Also wenn du da rein gehst mit der Thematik und eine Sensibilisierung schaffst, dann kannst du auch andere Gewaltthematiken damit zumindest auch nachhaltig bearbeiten.“

*(Fokusgruppe: Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen)*

Rassismuskritische Perspektiven werden so zu einer Fachkompetenz, die auch andere strukturell verankerte, normalisierte Formen der Herabsetzung und Gewalt adressierbar und nachhaltig bearbeitbar macht. Deshalb fordern Schwarze Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen rassismuskritische Aus- und Weiterbildungen als Grundlage für die machtkritische Auseinandersetzung mit Diskriminierung.

Eine weitere Forderung im Kontext der Professionalisierung rassismuskritischer Bildungs- und Sozialarbeit ist die explizite Benennung von Anti-Schwarzem Rassismus als Grundlage einer gezielten Bearbeitung: In der Diskussion um die Aussage einer Schwarzen Sozialpädagog*in, „*dass ein verkürzter Rassismusbegriff, der anti-Schwarzen Rassismus in Schulkontexten nicht mitdenkt, für Schwarze Kinder bedeutet, sie sind nicht geschützt bei rassistischen Übergriffen*“, betonen die Teilnehmenden die Wichtigkeit der spezifischen Benennung und führen aus:

„Ich bin mir gerade nicht [sicher], ob ich das teile, dass es ein verkürzter Rassismusbegriff ist, oder ob das Verständnis von Rassismus-, ich glaube das Verständnis von Rassismus allgemein ist nicht da. Und deswegen sind Schwarze Kinder hier sicher nicht geschützt. Ich weiß nicht, ob das-, also ich glaube, also die meisten Menschen denken ja, Rassismus, Rechtsradikalismus. Und, aber das ist jetzt nicht explizit nur in Bezug auf Schwarze Kinder und Jugendliche. Sondern generell, dass, ja, also das strukturelle Verhältnis [von] Rassismus einfach den meisten weißen Leuten nicht bewusst ist. Und deswegen grundsätzlich BIPOC-Kinder rassistischen Übergriffen, gerade im Schulkontext, ausgesetzt sind. Weil die Lehrer*innen gar nicht checken, dass das, was sie sagen, oder was sie lehren, oder wie

sie sich verhalten, halt so problematisch und rassistisch ist.“ *(Fokusgruppe: Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen)*

Teilnehmende führen andere Rassismen und Diskriminierungsdynamiken an, um aufzuzeigen, dass spezifische Benennung mit einer kritischen Bearbeitung einhergehen kann:

„Ja, ich würde [...] zustimmen. Aber tatsächlich mache ich

auch die Erfahrung, dass diese Begrifflichkeit und das Wissen darum auch schon gerade in Bezug auf Schwarze Jugendliche viel verändern würde. Weil ich zum Beispiel bei dem Thema Antisemitismus eine andere Haltung an der Schule-, an Schulen erlebt habe. Und selbst bei antimuslimischem Rassismus, also das, was ich bisher mitbekommen habe, dass da auch nochmal ein anderes Verständnis und mehr-, also auch noch gar nicht von den Erfahrungen her dort ist, wo es sein sollte. Aber dass ich schon auch denke, dass wenn dieser Begriff nicht da ist und der nicht gängig ist, auch ganz viel spezifisches Wissen verloren geht, oder nicht abgerufen wird.“ *(Fokusgruppe: Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen)*

Befragte Pädagog*innen wiesen darauf hin, dass der spezifische Begriff auch das Einbinden von spezifischer externer Expertise ermöglicht:

„Ich wollte dem zustimmen, was jetzt [Nennung teilnehmender Person] dann auch nochmal gesagt hat. Das ist auch die Erfahrung, die ich auch mache in der Schule auch. Dass da je spezifischer du bist, desto mehr kannst du einfach auch da bewirken. Weil da geht es natürlich auch nochmal um nicht nur diesen Begriff, sondern letzten Endes auch, wenn es darum geht, die Vernetzungskette herzustellen zu Organisationen, die diese Thematik auch bearbeiten. Da hast du auch viel mehr Möglichkeiten, das auch dann durchzusetzen, auch dann in der Schule. Wenn es darum geht, dass es halt jetzt alles [Anti-]Schwarzer Rassismus ist und dass man jetzt da entsprechende Organisationen einschaltet. Da hören sie dann auch mehr zu.“

*(Fokusgruppe: Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen)*

Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass der Begriff Anti-Schwarzer Rassismus einen wichtigen Beitrag zur genauen Bezeichnung der Spezifik von ASR

leistet, sodass Interventionen in den Teilsystemen Schule, Behörden und soziale Träger sowie konkreter Schutz bzw. angemessene Bearbeitung ermöglicht werden können. Die Befragten kritisieren den Diskriminierungsschutz im Schulbereich als mangelhaft, viel zu hochschwellig und in der Praxis unwirksam. Vor diesem Hintergrund wird das neue Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz begrüßt, das zumindest für dieses Bundesland eine Schutzlücke im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz schließt, indem es Schulen, Behörden und öffentliche Einrichtungen in seinen Geltungsbereich miteinschließt und ein Verbandsklagerecht schafft:

„Wobei ich auch sagen muss, dass-, alleine dass das in Berlin jetzt schon etabliert wurde, dass da so viel passiert ist in der Hinsicht, setzt schon auch ein Zeichen. Und ich finde eigentlich, dass es bundesweit durchgesetzt werden muss. Und wenn die Grundlage steht und vielleicht auch so eine gewisse Verständnisangst davor, dass es theoretisch möglich wäre, dann könnte auch im nächsten Schritt-, müssten natürlich auch wieder Gelder freigemacht werden, dass es halt so eine Art Opferschutz gibt.“

*(Fokusgruppe: Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen)*

6.3.7.

Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen Bildung

Die Kenntnis der bildungsspezifischen Konturen und Diskriminierungsabläufe von Anti-Schwarzen Rassismus, die in diesem Kapitel detailliert herausgearbeitet wurden, ermöglicht es Schwarzen, afrikanischen und afrodiassporischen Menschen und ihren Selbstorganisationen ASR im Bildungsbereich besser zu erkennen, bewusst zu machen und zu begegnen. So können sie besser vorbereitet und befähigt werden, gezielt gegen Anti-Schwarzen Rassismus im Bildungsbereich vorzugehen, Betroffene besser zu schützen und mit eigenen Bildungsangeboten zu ermächtigen.

Die Fokusgruppengespräche waren eine Einladung zum Austausch und zur gemeinsamen Reflexion. Die positive und intensive Art und Weise wie diese angenommen wurde, macht deutlich, dass die kollektive Reflexion tatsächlich mehr ist als die Summe ihrer Teile und einen wirklichen Erkenntnisgewinn befördert, weil nicht nur Erlebnisse, sondern auch Analysen, Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Gesprächssituation der gemeinsamen Reflexion, dem gemeinsamen Nachdenken zugänglich werden. So konnten sich die Gesprächsteilnehmer*innen intensiv austauschen und gemeinsame Perspektiven entwickeln, was in allen Gruppen positiv benannt und mehrfach als empowernd beschrieben wurde. Diese Erfahrung und die Analyse, welche die Fokusgruppen geleistet und ermöglicht haben, zeigen somit das große Potential von Communities-internem Austausch zu ASR sowie Resilienz- und Empowermentstrategien in der Schule auf. Die vielfältigen Erfahrungen, aber auch Analysen, die Teilnehmende des Afrozensus mit uns geteilt haben, ermöglichen uns Schlussfolgerungen und Forderungen aus den Communities sowie von Menschen weiterzugeben, die das Bildungssystem täglich als Schüler*innen, Eltern, Lehrer*innen, Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen erleben und es mitgestalten, und diese um Handlungsempfehlungen zu ergänzen. Die wiederkehrenden Muster, Abläufe und Dynamiken des Anti-Schwarzen Rassismus im deutschen Bildungssystem und insbesondere in der

Schule konnten in diesem Kapitel aus den sich ergänzenden Perspektiven von Schüler*innen, Lehrer*innen, Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen nachgezeichnet werden. Angesichts der spezifischen Überschneidung von ASR und der Herabwürdigung und Diskriminierung von jungen Menschen (Adultismus) zeigt insbesondere der Fokus auf die Perspektiven von Schwarzen Schüler*innen ihre Analysen, reflektierte Auskunfts-fähigkeit und Forderungen auf. Die Ergebnisse der Analysen machen deutlich: ASR ist im Bildungs- insbesondere im Schulsystem strukturell verankert, unterschiedliche Diskriminierungsquellen stärken sich gegenseitig und es fehlt an Kompetenz für einen fachlich-professionellen Umgang mit Anti-Schwarzem Rassismus. Die Forderungen decken demzufolge institutionelle und rechtliche Dimensionen ab, strukturelle Veränderungen sind somit dringend notwendig. Schwarze Menschen im Bildungssystem brauchen jedoch schon jetzt Perspektiven und Möglichkeiten zur Verminderung von ASR sowie zu einem Umgang mit ASR-Erfahrungen, der die Belastung für einzelne Schwarze Menschen reduziert. Besonders wichtig ist uns daher die Stärkung der Resilienz und der Handlungsmacht Schwarzer Menschen in Bildungssystem – hierfür ist eine Betrachtung der Bedeutung Schwarzer Präsenz und Begegnungen untereinander zentral.

Die Bedeutung der Präsenz Schwarzer Lehrpersonen und Schwarzen pädagogischen Personals

Auch wenn die Präsenz Schwarzer Fachkräfte und Lehrpersonen nicht automatisch die Ansprechbarkeit von Anti-Schwarzen Rassismus oder anderen Formen von Rassismus bedeutet oder Empowermentträume eröffnet, wurden in allen Fokusgruppen die besondere Wichtigkeit und Bedeutung der Präsenz von Schwarzem pädagogischen Personal bzw. Lehrpersonen deutlich: Schwarze Schüler*innen berichteten

davon, dass diese Präsenz an sich bereits eine bekräftigende und ermächtigende Wirkung entfaltet, da sie Schwarze Menschen in kompetenten Rollen und mit einer fachlichen Autorität direkt erlebbar machen. Schwarze Lehrkräfte berichteten über die besondere Verantwortung aufgrund des Vertrauens, das Schwarze Schüler*innen ihnen entgegenbringen. Schwarze Schüler*innen sind in diesem Sinn ein Ansporn und eine Bestätigung in ihrem Bemühen – oftmals unter Mehrarbeit und Mehraufwand – um zum Beispiel für inklusives Lehr- und Lernmaterial zu sorgen, dass Schwarze Menschen in ihrer Vielfalt widerspiegelt.

Handlungsempfehlungen

Die hier identifizierten Ausprägungen von ASR im deutschen Bildungssystem, insbesondere in der Schule machen Interventionen innerhalb der Communities, an Schulen, in der Aus- und Weiterbildung von Lehrer*innen, der Schulsozialpädagogik und -sozialarbeit, aber auch in Bildungsverwaltungen und der Bildungspolitik dringend notwendig. Afrikanische, afrodiasporische und Schwarze Gemeinschaften und ihre Selbstorganisationen können die hier vorgelegten Analysen nutzen, um Informationen anzubieten sowie Räume für Austausch, Unterstützung und Empowerment zu schaffen. Dazu gehören Angebote für und auch von Schwarzen Schüler*innen, Eltern und Bezugspersonen, Lehrer*innen und Pädagog*innen. Informationen über Muster der Diskriminierung im deutschen Bildungssystem können dabei mit je länderspezifischen Hinweisen und Hilfestellungen verbunden werden, um Kinder, Jugendliche und andere Betroffene zu unterstützen, da nicht nur Rahmenlehrpläne und Schulverwaltungen, sondern auch der rechtliche Rahmen des Diskriminierungsschutzes und die Unterstützungsangebote sich von Bundesland zu Bundesland unterscheiden. Selbstorganisationen sollten also lokal agieren – und zugleich auf die Einrichtung sanktionsbewehrter, unabhängiger Beschwerdestellen für den Bildungsbereich wie bundesweit auf die Einführung von Landesantidiskriminierungsgesetzen drängen, die explizit auch Diskriminierung in der Schule abdecken und ein Verbandsklagerecht ermöglichen.

Auch außerschulische Bildungsangebote, die aus den Communities heraus konzipiert und angeboten werden, sind zentral. Dabei ist es wichtig, Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Schüler*innen nicht auf ihre ASR-Erfahrungen zu reduzieren, aber ihnen Gelegenheit zu geben, diese zu adressieren. Das Teilen von Musik, Büchern, Internetquellen und anderen kulturellen Referenzen, die ASR in der Schule aus Schüler*innenperspektive ansprechbar machen, aber

auch ermächtigend darüber hinausweisen, ist eine wichtige Quelle von Resilienz und Empowerment. Aus diesem Grund ist es wichtig selbstbestimmte Räume für Austausch unter Schwarzen Schüler*innen zu etablieren und zu unterstützen.

Darüber hinaus sollten Selbstorganisationen diejenigen Schwarzen Initiativen und Expert*innen unterstützen, die durch Kita- und Schulgründungen mit Communities-Fokus und/oder -Kompetenz neue Bildungsräume und -erfahrungen schaffen wollen. Gleichzeitig muss jeweils auf Kommunal- und Landesebene sichergestellt werden, dass die Bearbeitung von Diskriminierung unter Berücksichtigung der Spezifik von ASR im Bildungssystem und insbesondere in Schulen professionalisiert wird.

Anti-Schwarzer Rassismus muss als Menschenrechtsverletzung erkannt und mit der notwendigen Fachlichkeit und Dringlichkeit behandelt werden. Die ableugnende Haltung von Lehrpersonal, Schulleitungen, Bildungsverwaltungen und Jugendämtern, die selbst eindeutig rassistische Vorfälle wie die Verwendung rassistischer Sprache, anti-Schwarze Haardskriminalisierung und rassistisch motivierte körperliche Übergriffe bagatellisieren, muss durch Kompetenzerweiterung bei gleichzeitiger Sanktionierung von Fehlverhalten gezielt bearbeitet und zurückgedrängt werden. Auf der Ebene der Bearbeitung einzelner Fälle muss insbesondere die musterhafte Täter-Opfer-Umkehr und die mehrfache Retraumatisierung Schwarzer Schüler*innen in Schulen, bei Behörden und in der – z. T. in Folge von ASR-Erfahrungen in der Schule begonnenen – Therapie unterbunden werden.

Die routinemäßige Ablehnung von offensichtlichem ASR von Lehrinhalten und -materialien über verbale bis hin zu körperlicher Gewalt kann dadurch abgeschwächt werden, dass ASR und andere Diskriminierungsformen als gesellschaftlich verankert und dadurch auch im Bildungssystem präsent begriffen werden. Die Benennung von ASR und ASR-Erfahrungen wird auf diese Weise von einer vermeintlichen Anschuldigung, die als persönlicher Angriff verstanden wird und zu Abwehrmechanismen führt, zur Feststellung eines institutionellen Problems, von dessen nachhaltiger Bearbeitung alle Beteiligten profitieren. Inhaltlich zählen dazu die Überprüfung und Überarbeitung von Lern- und Lehrmaterialien, Curricula und Rahmenplänen. Weitere zentrale Anliegen betreffen die Rolle von Versklavung, Kolonialismus und Widerstand aber auch die Relevanz von Rassismus für ein Verständnis der jüngeren Geschichte und Gegenwart in der deutschen Erinnerungskultur und in ihrer Vermittlung in Schulen.

Da die Überprüfung und der Austausch von Lehr- und Lernmaterialien ein zeitaufwändiges und langfristiges Ziel darstellen, empfehlen wir aufbauend auf unseren Analysen und im Sinne von Communities-Empowerment Schwarzen Selbstorganisationen eine Zusammenarbeit zur gezielten Intervention: das Erstellen von Open Educational Resources, also frei verfügbaren Bildungsressourcen und Unterrichtseinheiten aus Schwarzer Perspektive unter Einbezug von fachlicher und pädagogischer Expertise. Es kann engagierte Lehrer*innen, aber auch Schüler*innen und Eltern sowie Bezugspersonen ermächtigen, inklusivere Bildungsangebote und -erfahrungen zu machen.

Veränderungen braucht es von der Lehrer*innenausbildung und -weiterbildung, bis hin zur schulischen und außerschulischen Menschenrechtsbildung insbesondere durch eine konsequente Umsetzung des Empowerment-Right. Eine menschenrechtliche Perspektive ist zum Einfordern von Veränderung notwendig, sie kann darüber hinaus für Communities und Betroffene die Identifikation von ASR-Dynamiken erleichtern und diese so besprech- und bearbeitbar machen.

Menschenrechtliche Perspektiven auf Bildung: Verfügbarkeit, Zugänglichkeit, Angemessenheit und Adaptierbarkeit

Das Menschenrecht auf Bildung bietet einen Rahmen, der verbindliche Kriterien für menschenrechtskonforme Bildung benennt. Die Ergebnisse der Befragung sowie der Fokusgruppen im Rahmen des Afrozensus machen deutlich, das und wie durch ASR diese Rechte verletzt werden. Aus diesem Grund möchten wir zum Ende des Kapitels die bildungsspezifischen Kriterien des UN-Sozialrats vorstellen, der die Einhaltung des Sozialpaktes, also der relevanten Menschenrechtskonvention überwacht. Sie helfen dabei, die vorliegende Analyse menschenrechtlich einzuordnen, und erleichtern die Beurteilung und konstruktive Bearbeitung konkreter Diskriminierungsfälle:

Verfügbarkeit: Bildung muss für alle Kinder und Jugendlichen in gleicher Weise (z. B. ohne Segregation) verfügbar sein, es müssen genügend ausgebildete und pädagogisch kompetente Lehrkräfte unterrichten. (CESCR, 1999; Gomis, 2016).

Zugänglichkeit: Bildung muss für alle, insbesondere aber für Kinder und Jugendliche aus benachteiligten Gruppen zugänglich sein. Dabei geht es nicht zuletzt um den diskriminierungsfreien wirtschaftlichen Zu-

gang (freie Grundbildung) und physischen Zugang. (CESCR, 1999; Gomis, 2016).

Angemessenheit: Das Kriterium der Angemessenheit bezieht sich auf Form, Inhalte und Qualität von Bildung. Methoden, Materialien, Curricula sowie die Aus- und Weiterbildung müssen inklusiven Ansprüchen genügen, sie sollen „relevant, kulturell angemessen und hochwertig“ sein. Inhaltlich falsche, überholten oder diskriminierende Inhalte sind mit diesem Kriterium inkompatibel. (CESCR, 1999; Gomis, 2016).

Adaptierbarkeit: Dieses Kriterium thematisiert die Anpassbarkeit von Inhalten, Vermittlungsformen, Schulorganisationen und der Bildungsverwaltung an die Kinder und Jugendlichen, welche die jeweilige Schule besuchen, und fragt außerdem nach Gründen für fehlende Repräsentation bestimmter Gruppen unter den Lernenden und Lehrenden (CESCR, 1999; Gomis, 2016).

Die Betrachtung der von Schwarzen, afrikanischen, afrodiasporischen Schüler*innen, Eltern, Lehrer*innen, Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen im Rahmen des Afrozensus sowie der von Tausenden im Online-Fragebogen geteilten Erfahrungen im Bildungssystem zeigt: Das Anwenden dieser Kriterien macht das Ausmaß der Menschenrechtsverletzungen, die ASR im deutschen Bildungsalltag bewirkt, deutlich. Gleichzeitig wird in den Umgangsweisen der Befragten, in den beschriebenen Resilienz- und Empowermentstrategien sichtbar, welche Auswege und stärkenden Umgangsweisen ebenfalls Teil ihres Bildungs-, Arbeits- und Familienalltags sind. So wird das Potential eines verstärkten und vertieften Austausches unter Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen im deutschen Bildungssystem erkennbar. Ein solcher Austausch kann wesentlich dazu beitragen, die von Labi Siffre und Amewu benannten und von zu vielen Schüler*innen geteilten ASR-Erfahrungen zu verändern, indem ASR gemeinsam in der Schule zurückgedrängt und Schwarze Schüler*innen nachhaltig ermächtigt werden. Denn die von den teilnehmenden Lehrer*innen, Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen und Schüler*innen geteilten Erfahrungen, Perspektiven, ihre differenzierten Analysen und Forderungen machen deutlich: Andere School Days, eine menschenrechtskonforme und damit angemessene, zugängliche, relevante qualitativ hochwertige Schulerfahrung ist nötig - und muss möglich gemacht werden.

6.4

Erfahrungen mit Anti-Schwarzem Rassismus

If I tell u wut I go thru
 For my life inside
 Chale
 You no go lov to dey in ma skin
 No go love to dey in my skin
 If I tell u wut I go thru
 For my life inside
 Chale
 You no go lov to dey in ma skin
 No go love to dey in my skin

Wanlov the Kubolor, My Skin (2008 🎵)

Es sind die Blicke, wenn ich im Vorstellungsgespräch sitze
 und es nicht darum geht, ob ich Qualitäten besitze
 es ist meine Haut, Rassismus und der Hass
 (und mein Geschlecht)
 die oft entscheiden ob ich in Deine Firma pass'

es sind die Blicke meiner Mutter voller Angst
 verständlich wenn Du jedes Mal ums Leben Deines
 Sohnes bangst
 Ihr seht nun öffentlich, wie sie uns ermorden /
 Glaub mir wir sind innerlich schon tausend Mal gestorben
 Schwarze Leben zählen
 Schwarze leben zählen...

Melane Nkounkolo, B.L.M. Schwarze Leben zählen (2020 🎵)

Die im Theoriekapitel (→ [Kapitel 2](#)) angesprochenen spezifischen Muster und Zuschreibungen, die für Anti-Schwarzen Rassismus charakterisierend sind, greifen wir im Folgenden auf und prüfen, inwiefern sie im Erleben der Befragten eine Rolle spielen, indem wir die qualitativen und quantitativen Daten analytisch zusammenführen. Aus den vorangegangenen Kapiteln wird deutlich, dass Diskriminierungserfahrungen Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen nie losgelöst von ihren Intersektionen mit Anti-Schwarzem Rassismus betrachtet werden können. Vor diesem Hintergrund nehmen wir im vorliegenden Unterkapitel eine vertiefende Betrachtung der Merkmalskombinationen vor, die zu Diskriminierungs- und ASR-Erfahrungen angegeben wurden (→ [Kapitel 6.1](#)).

Am Beispiel der Intersektionen von Anti-Schwarzem Rassismus und Geschlechteridentität(en) untersuchen wir Erfahrungen von trans*, inter*, nicht-binären sowie cis-geschlechtlichen Befragten, um die spezifischen Dynamiken, die sich für alle Teilgruppen der Vielfaltsdimension „Geschlechteridentität(en)“ in diesem Zusammenspiel ergeben, herauszuarbeiten. Außerdem zeigen wir mithilfe der quantitativ erhobenen Daten zur Corona-Pandemie, wie Anti-Schwarzer Rassismus sich in Krisenzeiten verstärkt und welche Teilgruppen davon besonders betroffen sind. Wir möchten die Lesenden darauf hinweisen, dass im Folgenden zahlreiche Beschreibungen aus den offenen Angaben der Onlinebefragung zitiert werden, die eine potentiell (re-)traumatisierende Wirkung haben können.

Einschätzungen zur allgemeinen Verbreitung von ASR in Deutschland - Ergebnisse der Onlinebefragung

Nachdem die Befragten zunächst Angaben zu Diskriminierungserfahrungen in Deutschland allgemein machen sollten – ohne dass Anti-Schwarzer Rassismus bei diesen Fragen explizit benannt wurde (→ [Kapitel 6.1](#)) –, wurde im darauffolgenden Abschnitt der Onlinebefragung unsere Definition von Anti-Schwarzem Rassismus ausgeführt:

„Anti-Schwarzer Rassismus (ASR) ist eine spezifische Form des Rassismus und hat in Europa und Deutschland seit der Zeit der Versklavung Tradition. Bei ASR handelt es sich um eine spezifische Herabwürdigung, Entmenschlichung und rassistische Diskriminierung von Schwarzen Menschen afrikanischer Herkunft. Ungeachtet der Realität von Diskriminierung/Hierarchisierung nach ‚Hautschattierung‘ (Colorism), ist ASR nicht auf Diskriminierung in Bezug auf die ‚Hautfarbe‘ reduzierbar, da spezifische Dynamiken bei Anti-Schwarzer Diskriminierung existieren und diese von Menschen unterschiedlicher ‚Hauttöne‘ erlebt werden.“

Die Definition diente als Rahmen für die darauf folgenden Frageblöcke. Auf die Frage, wie weit verbreitet Anti-Schwarzer Rassismus in Deutschland sei, antworteten fast alle (94,1 %) von 4315 Befragten, dass ASR in Deutschland „ziemlich verbreitet“ oder „sehr verbreitet“ ist (→ Abb. 65).

Abb. 65: Einschätzung der Afrozensus-Befragten zur Verbreitung von ASR in Deutschland (n = 4315)

Lesebeispiel: Fast die Hälfte der Afrozensus-Befragten schätzt ein, dass Anti-Schwarzer Rassismus in Deutschland „sehr verbreitet“ ist (46,3 % von n = 4315). Nur 0,2 % geben an, dass ASR in Deutschland „nicht existiert“.

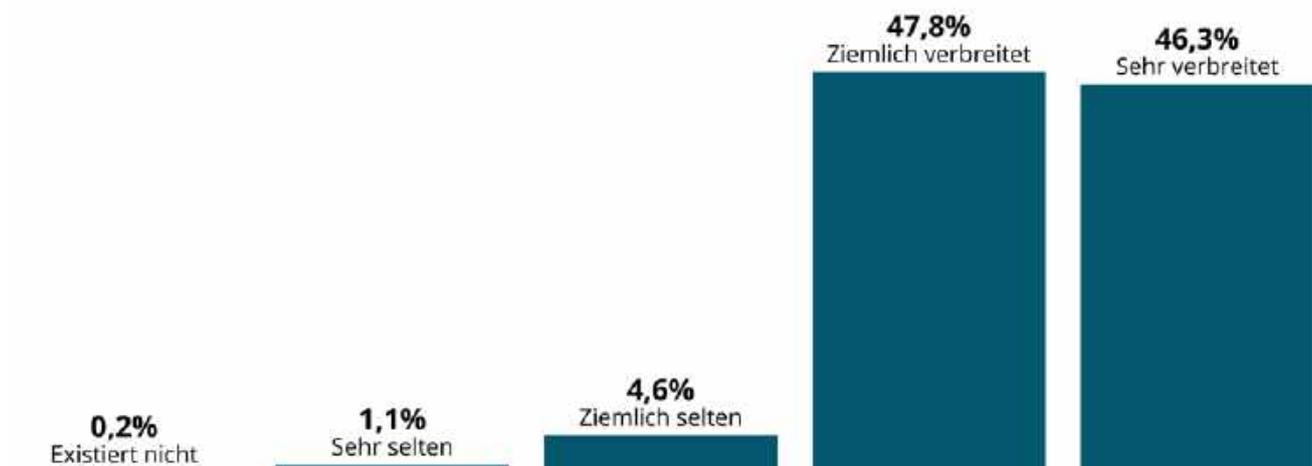
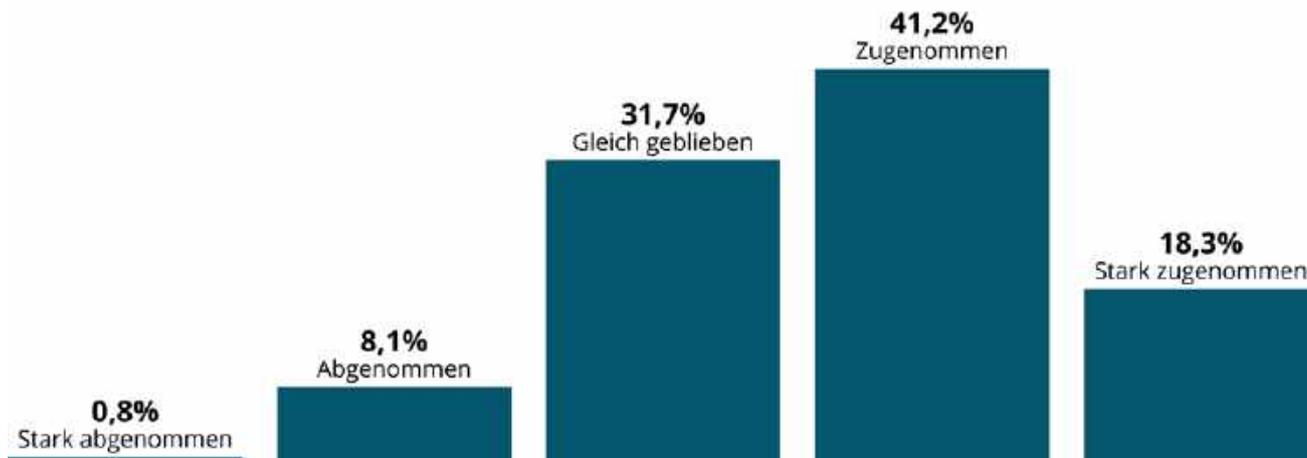


Abb. 66: Einschätzung der Afrozensus-Befragten zur Entwicklung von ASR in Deutschland in den letzten 5 Jahren (n = 3916)

Lesebeispiel: Fast 2 von 10 der Afrozensus-Befragten (18,3 % von n = 3916) schätzen, dass Anti-Schwarzer Rassismus in den letzten fünf Jahren in Deutschland „stark zugenommen“ hat.



Bezüglich der Entwicklung von Anti-Schwarzem Rassismus in Deutschland geben lediglich 8,9 % von 3916 Befragten an, dass dieser ihrer Meinung nach in den letzten fünf Jahren abgenommen hat. Etwa ein Drittel (31,6 %) schätzen, dass ASR in Deutschland in den letzten fünf Jahren gleich geblieben ist, und mehr als die Hälfte (59,8 %) finden, dass Anti-Schwarzer Rassismus in Deutschland zugenommen hat (→ Abb. 66). Auf die Frage, welche Vorkommnisse oder Ereignisse Anti-Schwarzen Rassismus in Deutschland in den letzten fünf Jahren verstärkt hätten, werden von 2677 Befragten in einer offenen Abfrage folgende Gründe am häufigsten genannt (Mehrfachantworten möglich, Angaben in Prozent (Personen) [G]):

1. **die Reaktionen auf erhöhte Zuwanderung von geflüchteten Menschen seit 2015 und die damit verbundene Politik (60,4 %),**
2. **der Aufstieg, die Wahlerfolge und die Parolen der Partei „Alternative für Deutschland“ (31,5 %) sowie**
3. **die Reproduktion von Anti-Schwarzem Rassismus in Medien und Berichterstattung (14,5 %).**

Relevante Teilaspekte sind dabei die neuen Medien und sozialen Netzwerke: Befragte weisen in den offenen Angaben daraufhin (91 Nennungen zu „Algorithmus/Blasen/Fake News/Online Mobbing“), dass Filterblasen und algorithmische Verstärkung extremer Inhalte zu einer Normalisierung rassistischer Positionen beitragen. Neben dieser algorithmischen Radika-

lisierung wird auch algorithmische Diskriminierung angesprochen, bei der Algorithmen ASR-Zuschreibungen lernen und etwa auf Fotos und Videos von Schwarzen Menschen in den sozialen Medien anwenden. Dies hat die Verstärkung rassistischer Darstellungen und gleichzeitig die verminderte Sichtbarkeit selbstbestimmter Schwarzer Inhalte zur Folge – Dynamiken die sich zu einem digitalen Anti-Schwarzen Rassismus verdichten (Nkonde, 2019; Preston, 2021; Sobande, 2021).

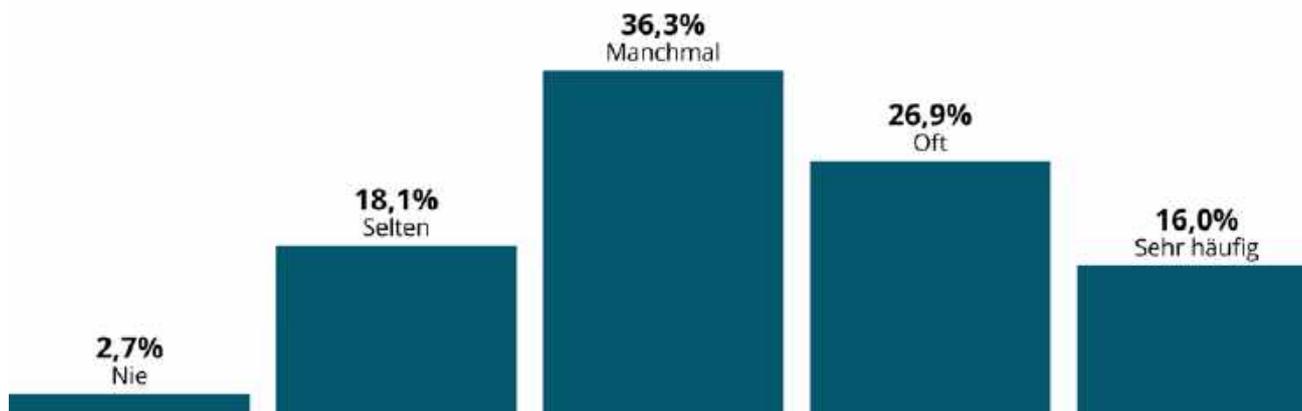
Abgeschwächt wurde ASR in Deutschland in den letzten fünf Jahren laut 687 der Befragten aufgrund folgender Vorkommnisse oder Ereignisse (Mehrfachantworten möglich, Angaben in Prozent (Personen)):

1. **die Black Lives Matter-Bewegung (36,5 %),**
2. **antirassistische Sensibilisierungs-, Bewusstseins- und Aufklärungsarbeit u. a. in Form von Bildungsangeboten (27,4 %) sowie**
3. **durch Schwarze Medienpräsenz und die sozialen Medien (16,2 %).**

Hier zeigt sich, dass die Verminderung von Anti-Schwarzem Rassismus zuallererst dem Einsatz, dem Aktivismus und der Handlungsmacht Schwarzer Menschen zugeschrieben wird. 1085 Befragte geben an, dass sie glauben, dass es in den letzten fünf Jahren keine nennenswerten Veränderungen hinsichtlich einer Verstärkung oder Abschwächung von ASR in Deutschland gegeben hat.

Abb. 67: Einschätzung des persönlichen Erlebens von Anti-Schwarzem Rassismus (n = 4308)

Lesebeispiel: Mehr als ein Viertel der Afrozensus-Befragten (26,9 % von n = 4308) gibt an, „oft“ persönlich Anti-Schwarzen Rassismus zu erleben.



Unabhängig von ihren Einschätzungen zur allgemeinen Verbreitung von Anti-Schwarzem Rassismus in Deutschland, geben fast alle (97,3 %) der Afrozensus-Befragten (n = 4308) an, dass sie persönlich ASR erleben. Fast die Hälfte der Befragten (42,9 %) gibt zudem an, „oft“ oder „sehr häufig“ Anti-Schwarzen Rassismus zu erleben.

Auswirkungen von Corona

Krisen verstärken gesellschaftliche Ungleichheit, die Corona-Pandemie stellt da keine Ausnahme dar. Marginalisierte Gruppen, die schon vorher gesellschaftlich benachteiligt wurden (z. B. Menschen mit geringem Einkommen, obdachlose Menschen, Geflüchtete, queere Menschen und Frauen) erleben auch die negativen Auswirkungen der Corona-Krise verstärkt (Bundesstiftung Magnus Hirschfeld et al., 2021; Dawid, 2020; Entringer et al., 2021; Steinert & Ebert, 2020; Unterlerchner et al., 2020). Bezüglich der Situation Schwarzer Menschen während der Pandemie wurden sowohl in den USA als auch in Großbritannien Zahlen veröffentlicht, die belegen, dass Schwarze Menschen systematisch in der Krise sowohl gesundheitlich als auch sozioökonomisch benachteiligt werden, sie sterben z.B. häufiger an Corona als weiße Menschen (Gravlee, 2020; Office for National Statistics, 2020). Dies hängt sowohl mit rassistischen Strukturen der Gesundheitsversorgung im Spezifischen zusammen als auch insgesamt mit der gesellschaftlichen Benachteiligung Schwarzer Menschen, die in den USA z. B. häufiger aus prekären Einkommensverhältnissen stammen und seltener eine Krankenversicherung besitzen (Vasquez Reyes, 2020). Wir haben uns hier zunächst auf Zahlen aus dem Ausland bezogen, weil in Deutschland Gesundheitsdaten zur Situation Schwar-

zer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen nicht erhoben werden. Es gibt keine Erhebungen, die sich auf die Kategorie „Race“ [G] bzw. Rassismuserfahrungen beziehen, stattdessen wird mit der Kategorie Migrationshintergrund operiert. Wie aber bereits in mehreren Kapiteln dieses Berichts deutlich gemacht wurde (→ Kapitel 2, Kapitel 3.2, Kapitel 6.1), ist diese Kategorie nicht ausreichend, um rassistische Diskriminierung zu erfassen. Eine ausführliche Erhebung zu den konkreten Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen in Deutschland hätte den Rahmen dieser Studie überschritten, trotzdem war es uns wichtig, im Kontext der Pandemie eine kleine Auswahl an Fragen dazu zu integrieren. Anhand der Teilgruppenanalyse konnten wir herausarbeiten, welche Gruppen innerhalb der Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Communities in Zeiten der Corona-Krise besonders von deren Auswirkungen betroffen sind.

Insgesamt stimmt zum Zeitpunkt der Umfrage, Juli – September 2020 (also noch vor der „zweiten Welle“ und dem zweiten Lockdown), ein Fünftel (21,9 %) von 4040 Befragten der Aussage zu, seit Corona verstärkt rassistische Diskriminierung zu erleben. Etwas mehr als ein Viertel (27,1%) sind unentschieden und ca. die Hälfte (51,0 %) stimmen der Aussage nicht zu. Insbesondere **TIN* Befragte [G]** (33,3 % von n = 120), **muslimische Befragte** (29,3 % von n = 181), **Befragte mit zwei afrikanischen/afrodiasporischen Elternteilen** (25,7 % von n = 1130), und **Befragte mit niedrigem Einkommen** (24,7 % von n = 441) geben signifikant häufiger an, aufgrund der Corona-Krise verstärkt rassistische Diskriminierung zu erleben als die respektiven normprivilegierten Teilgruppen entlang dieser

Vielfaltsdimensionen. Die signifikanten Gruppenunterschiede zwischen diesen Teilgruppen belaufen sich auf 6,5 bis zu 12,4 Prozentpunkte.¹

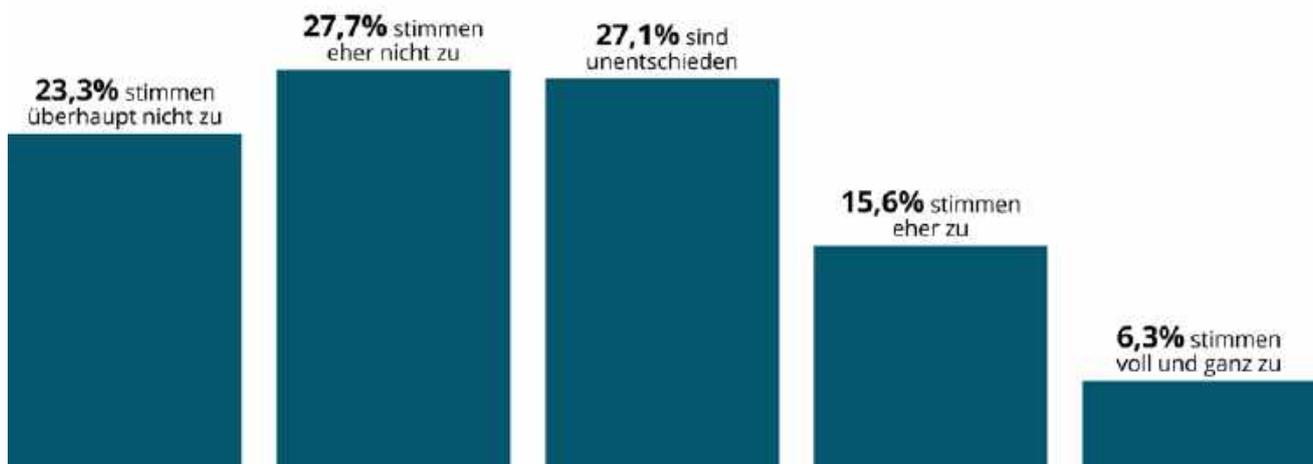
In Bezug auf die wirtschaftlichen Folgen der Pandemie stimmen zum Zeitpunkt der Umfrage (Juli – September 2020) 22,0 % von 3942 Befragten der Aussage zu, als Schwarze, afrikanische, afrodiasporische Person besonders von den wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise betroffen zu sein. Fast ein Fünftel (18,7 %) ist unentschieden und mehr als die Hälfte der Befragten (59,3 %) stimmen der Aussage nicht zu. Besonders von den wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise betroffen sind auf Basis unserer Teilgruppenanalyse: **Befragte mit zwei afrikanischen/afrodiasporischen Elternteilen** (27,9 % von n = 1116) im Vergleich mit Befragten mit einem afrikanischen/afrodiasporischen Elternteil (16,7 % von n = 2134), **Befragte ohne deutsche/EU-Staatsangehörigkeit** (36,5 % von n = 271) im Vergleich mit Befragten mit deutscher/EU-Staatsangehörigkeit (19,6 % von n = 3155), **TIN* Befragte** (47,7 % von n = 111) im Vergleich mit Cis-Frauen [G] (19,9 % von n = 2547) und Cis-Männern [G] (23,8 % von n = 957), **LSBAQ Befragte** (30,7 % von n = 682) im Vergleich mit heterosexuellen Befragten (19,3 % von n = 2698), **Befragte mit niedrigem Bildungsabschluss** (32,4 % von n = 148) im Vergleich mit Befragten mit mittlerem Bildungsabschluss (22,8 % von n = 876) und hohem Bildungsabschluss (21,3 % von n = 2510) sowie **Befragte mit nied-**

rigem Einkommen (34,0 % von n = 432) im Vergleich mit Befragten mit mittlerem Einkommen (18,7 % von n = 492) und mit hohem Einkommen (9,2 % von n = 382).²

Diejenigen Befragten, die angegeben haben als Schwarze/afrikanische/afrodiasporische Person von den wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise betroffen gewesen zu sein, geben am häufigsten (Mehrfachantworten möglich) als Folge unter anderem an, mit geringerem Verdienst umgehen zu müssen (49,7 %) und dass ihre prekären Arbeitsverhältnisse noch schwieriger als zuvor geworden sind (40,5 %). Jede siebte Person von 453 Afrozensus-Befragten (14,5 %) gibt sogar unter anderem an, aufgrund der Corona Pandemie entlassen worden zu sein. Gleichzeitig gibt mehr als ein Viertel (27,8 %) der Befragten unter anderem an, verstärkt ihre Familie im Ausland unterstützen zu müssen, was als eine zusätzliche finanzielle Belastung zu werten ist. Selbständige im Afrozensus sind insofern von wirtschaftlichen Folgen der Pandemie betroffen, als dass etwa ein Fünftel der Befragten (20,2 %) unter anderem angibt, als Selbstständige*r weniger Aufträge zu erhalten. 5,3 % berichten, dass ihr Kleinunternehmen von Insolvenz betroffen sei. Zudem geben auch ein Fünftel der Befragten (20,1 %) unter anderem an, dass sie beim Zugang zu Hilfsmaßnahmen zur Bewältigung der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise diskriminiert werden. In welcher Form das genau passiert konnte in dieser Befragung nicht final geklärt werden.

Abb. 68: Zustimmung der Afrozensus-Befragten zur Aussage „Aufgrund der Corona-Krise erlebe ich verstärkt rassistische Diskriminierung.“ (n = 4040)

Lesebeispiel: Etwa ein Fünftel der Afrozensus-Befragten (21,9 % von n = 4040) stimmt der Aussage zu, aufgrund der Corona-Krise verstärkt rassistische Diskriminierung zu erfahren.



¹ Für die Signifikanzen siehe Anhang 17.

² Alle diese Ergebnisse sind signifikant. Für die Tabelle siehe Anhang 18.

Abb. 69: Zustimmung der Afrozensus-Befragten zur Aussage „Ich bin als Schwarze / afrikanische / afrodiasporische Person in Deutschland von den wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise besonders betroffen.“ (n = 3942)

Lesebeispiel: Etwa ein Fünftel der Afrozensus-Befragten (22,0 % von n = 3942) stimmt der Aussage zu, als Schwarze/afrikanische/afrodiasporische Person besonders von den wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise betroffen zu sein.

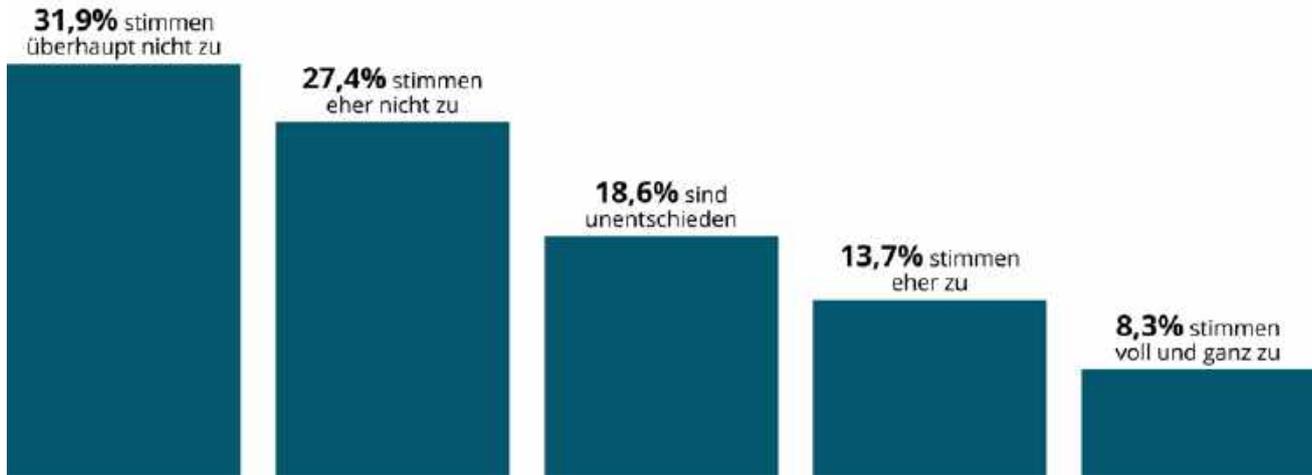
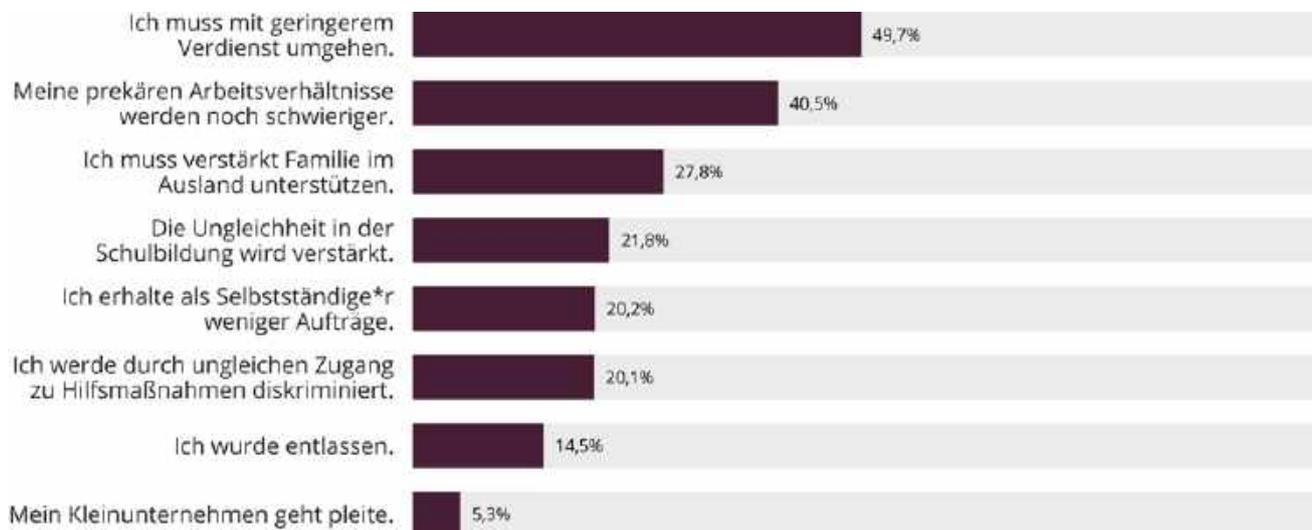


Abb. 70: Wirtschaftliche Folgen der Corona-Krise für Afrozensus-Befragte (n = 753, Mehrfachantworten möglich)

Lesebeispiel: Fast jede siebte Person (14,5 %) von 753 Afrozensus-Befragten gibt an, aufgrund der Corona-Krise entlassen worden zu sein.



6.4.1

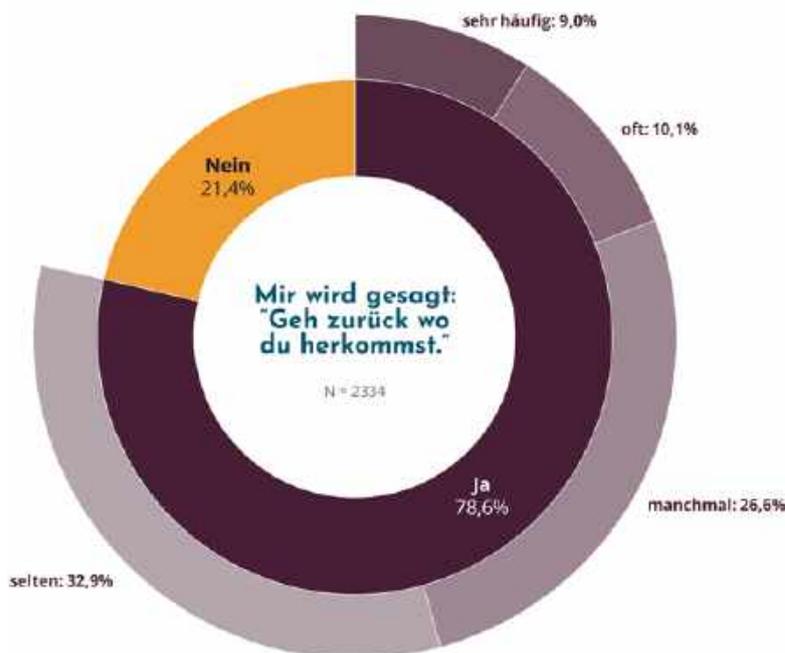
Muster und intersektionale Dynamiken von Anti-Schwarzem Rassismus

Im Folgenden gehen wir zunächst auf die grundlegenden Muster anti-Schwarzer rassistischer Zuschreibungen und Abwertungen ein. Hierzu führen wir die Ergebnisse der quantitativen und qualitativen Erhebung zusammen und ordnen sie den aus Theorie und Erfahrungswissen in → [Kapitel 2](#) formulierten ASR-typischen Zuschreibungen zu. Die Ergebnisse der quantitativen Analyse beziehen sich auf die Abfrage von zahlreichen für Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen geläufigen Diskriminierungssituationen.³ Die

qualitativen Ergebnisse basieren auf der Auswertung und Analyse der Fokusgruppen und Expert*innen-interviews. Dabei ergänzen sich, wie in → [Kapitel 3.1](#) dargelegt, von Theorie und Erfahrungswissen geleitete (deduktive) Analysen mit dem Identifizieren neuer Zusammenhänge und Mechanismen (induktive Analysen). So konnten wir den interpretativen Rahmen in einer Erkenntnisspirale, d. h. einer retroduktiven Analyse weiter vertiefen (Esposito & Evans-Winters, 2021; Saldaña, 2016; ten Have, 2004, S. 2).

Abb. 71: „Mir wird gesagt, ich solle dahin zurückgehen, wo ich herkomme.“ (n = 2334)

Lesebeispiel: Mehr als drei Viertel der Afrozensus-Befragten (78,6 % von n = 2334) geben an, dass ihnen gesagt wird: „Geh dahin zurück, wo du herkommst.“. Fast jede zehnte Person (9,0 %) gibt an, dass diese Situation „sehr häufig“ vorkommt.



³ Die Situationsbeschreibungen sind durch eine Abfrage unter Freiwilligen und Mitarbeitenden von EOTO entstanden. Die Frage bestand aus zwei Sets mit je 23 Aussagen zu diskriminierenden Situationen. Die Befragten erhielten zufällig zugeteilt entweder Set 1 oder Set 2. Von diesen 23 Aussagen kamen vier aufgrund ihrer erhöhten Relevanz für die Schwarzen Communities jeweils in beiden Sets vor. Für die Analyse waren „keine Angaben“ und die Antwortkategorie „trifft nicht zu“ ausgenommen. Gesamttabelle der Ergebnisse siehe Anhang 12.

Fremdmachung und Fremdverortung

Wie in → [Kapitel 2](#) ausführlich erläutert, bezieht sich Anti-Schwarzer Rassismus auf historisch gewachsene Zuschreibungen und Projektionen zur Abwertung, Herabwürdigung und Entmenschlichung Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen. Um die Ausprägungsformen von Anti-Schwarzem Rassismus besser zu verstehen, analysieren wir daher die spezifischen anti-Schwarzen, anti-afrikanischen rassistischen Zuschreibungen und Abwertungsmuster, die von den Befragten benannt werden. Dabei ist die Behauptung einer angeblich wesenhaften Andersartigkeit Schwarzer Menschen, die an bestimmte Zuschreibungen mit Bezug zu Diskriminierungsmerkmalen anknüpft, also eine spezifische Andersmachung (Othering) eine wesentliche Grundlage Anti-Schwarzer Abwertung und Ausgrenzung. (→ [Kapitel 2](#)). In dieser Dynamik spielt auch die Anders-Verortung Schwarzer Menschen eine zentrale Rolle für ASR-spezifische Diskriminierungsmechanismen.

Otheringprozesse bzw. **Fremdmachung** als Grundmuster von Anti-Schwarzem Rassismus, haben wir bereits in den qualitativen Analysen (→ [Kapitel 6.2](#) und [6.3](#)) identifiziert. Die rassistische Fremdverortung von Schwarzen Menschen – sprich die mehrheitsgesellschaftliche Annahme, sie seien nicht aus Deutschland – wird zudem in den quantitativ erhobenen Daten zu typischen Diskriminierungssituationen sehr deutlich. So beantworten 99,1 % von 2452 Befragten die Aussage „**Menschen fragen mich, wo ich wirklich herkomme und wie lange ich schon in Deutschland lebe**“ mit „ja“. Die Aussage „**Mir wird gesagt, ich solle dahin zurückgehen, wo ich herkomme**“ bejahen 78,6 % der Afrozensus-Befragten (n = 2334).

Aus diesen Aussagen lässt sich nicht nur die zugeschriebene **Fremdverortung** von Schwarzen Menschen lesen, sondern auch die gewaltvolle Aufforderung, „dahin zurückzugehen“, wo sie der Zuschreibung nach herkommen. In den offenen Antworten im Afrozensus wird diese Fremdmachung von Befragten häufig beschrieben. Es fällt im Besonderen auf, dass Schwarze Menschen nahezu kontextunabhängig „**[f]älschlicherweise zugeschriebene fremde Sozialisation / Absprache des Deutschseins**“ (Antwort bei den offenen Angaben in der Onlinebefragung des Afrozensus (kurz: Offene Angabe)) erfahren. Dies kann auf der Straße, bei einem Arztbesuch, in der Schule etc. passieren.

„Auf der Arbeit wurde ich von einem Kunden gefragt, woher ich komm[e]. Die Antwort ‚Deutschland‘ war für ihn nicht zufriedenstellend. Er hat so lange nachgefragt, bis etwas anderes gesagt wurde, was für ihn aufgrund meiner Hautfarbe mehr Sinn ergibt. Ich habe mi[ch] ausgeschlossen gefühlt, weil es mir zu verstehen gab, dass ich mit meinem Aussehen nicht als Teil der Gesellschaft anerkannt werde.“ (Offene Angabe)

„Ich habe ehrenamtlich in der Bahnhofsmision [Stadt in Sachsen] gearbeitet. Eine bedürftige weiblich gelesene Person wollte erneut etwas haben, was nur einmalig an Gäste ausgeteilt werden kann, da alles auf Spendenbasis basiert. Ich sagte ihr im freundlichen Ton, dass dies nicht möglich sei und sie wurde aggressiv. Sie warf eine Tasse und mehrere andere Gegenstände nach mir. Beleidigte mich mit dem N-Wort und sagte ich soll dahin gehen, wo ich hergekommen sei.“ (Offene Angabe)

Die Tatsache, dass diese Frage eine ritualisierte Dynamik zur Folge hat, in der eine geographische Antwort offensichtlich dann nicht zufriedenstellt, wenn der angegebene Ort als von weißen Menschen bewohnt imaginiert wird, macht deutlich: Bei der Frage geht es nicht um geographische Herkunft, sondern die Einordnung in eine von rassistischen Hierarchien geprägte Ordnung, in der Schwarze Präsenz in Deutschland bis hin zur Befragung nach Stammbaum und Vorfahren gerechtfertigt scheint. Diese Dynamik lässt sich nicht ohne Weiteres umkehren und verdeutlicht die Hierarchien, die hier aufgerufen werden (Mills, o. J., 1998, S. 42–43). In der Dynamik der Essentialisierung und Fremdverortung werden Schwarze Menschen außerhalb Deutschlands verortet, was sich in Äußerungen bis hin zu Abschiebe- und Deportationsfantasien als Teil rassistischer Beleidigungen und Übergriffe äußert und auf einer angeblich wesenhaften Nicht-Zugehörigkeit Schwarzer Menschen fußt.

Fremdverortung deutet dabei vor allem auf die phänotypischen Zuschreibungen und Abwertungsmuster hin, die zur Fremdmarkierung Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen genutzt werden. Sie beruhen auf einer angeblichen Abweichung Schwarzer Körper von der Normalität. Durch spezifische Herabwürdigung zugeschriebener „Hautfarbe“ und „Gesichtsformen“ und „Haare“, die als abweichend von einem weißen europäischen Ideal konstruiert bzw. projiziert werden, wird rassistische Verfügungsgewalt legitimiert und die körperlichen und persönlichen Grenzen von Schwarzen Menschen ignoriert und überschritten. Eine in diesem Zusammenhang sehr häufig berichtete Erfahrung ist, dass

die Befragten neben rassifizierenden Aussagen und Kommentaren zu ihrem Äußeren auch ungefragt berührt werden.

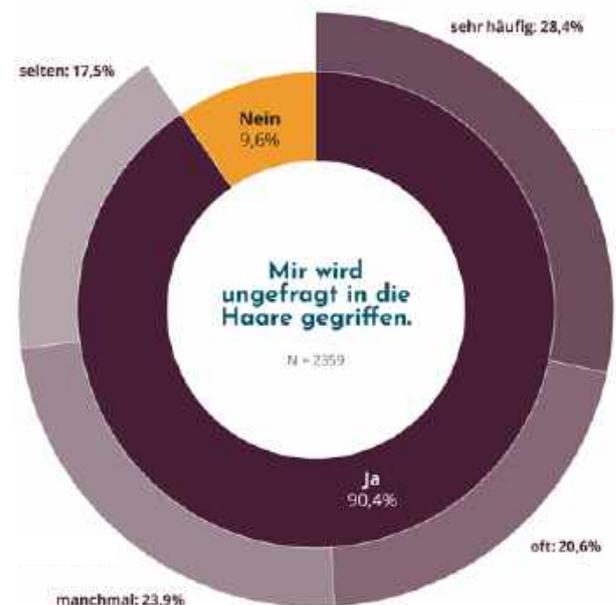
„Ich war bei einer Freundin zu Besuch, in einer ländlich geprägten Region. Wir sind gemeinsam auf einer Geburtstagsfeier von einem ihrer Freunde gegangen. Ich stand am Buffet und habe auf meine Freundin gewartet, als ein weißer älterer Mann auf mich zu kam und nach meiner Herkunft fragte. Nachdem er meine Antwort ‚Berlin‘ hinterfragt hat, ich diese aber wiederholte, wollte er mir erklären, dass meine Gesichtszüge eindeutig dafür sprechen, dass ich nicht aus Deutschland kommen kann. Während er mir das erklärte, begann er mit seinen Fingern meine Stirn und Nase zu vermessen (er war mit seiner Hand sehr nah an meinem Gesicht dran), was meine nicht-deutsche Herkunft beweisen sollte. Obendrein hat er einen Kommentar über meine Lippen abgelaassen, die ‚zu dick‘ seien. Ich blieb sprachlos, meine Freundin kam zurück, fragte was los sei und wir verließen daraufhin die Feier.“ (Offene Angabe)

Diese Othingprozesse weisen Dynamiken von **Essentialisierung [G]** und **Exotisierung** auf und münden hier in rassistischen Handlungen und dem übergriffigen Missachten persönlicher Grenzen durch unerlaubtes Anfassen. Eine solche Erfahrung teilen 90,4 % (von n = 2359) der Afrozensus-Befragten in Bezug auf die Diskriminierungssituation: **„Andere Menschen fassen, ohne vorher zu fragen, einfach meine Haare an.“** Die Dimension dieser breit geteilten Diskriminierungserfahrung verdeutlicht, wie normalisiert das übergriffige Berühren Schwarzer Körper ist.

„Ich saß mit dem Buch ‚Deutschland Schwarz Weiß‘ von Noah Sow am Hbf. und wurde von einer älteren Dame angesprochen (ohne Vorwarnung, keine Entschuldigung), ob, meine Haare denn echt seien. Während der Frage folgte auch schon der Griff in meine Haare. Ich war bestimmt 30 Sekunden wie gelähmt. Ich klappte mein Buch zu und suchte während dieser Zeit die versteckte Kamera, weil ich wirklich fest überzeugt war, dies wäre ein Test oder Sketch. Ich las dieses Buch!!! Und dann greift mir doch tatsächlich einfach jemand in die Haare. Ich habe es einfach NICHT glauben können.“ (Offene Angabe)

Abb. 72: „Andere Menschen fassen, ohne vorher zu fragen, einfach meine Haare an.“ (n = 2359)

Lesebeispiel: 9 von 10 Afrozensus-Befragten (90,4 % von n = 2359) geben an, dass ihnen andere Menschen, ohne vorher zu fragen, einfach in die Haare fassen. Fast die Hälfte der Befragten (49,0 %) gibt an, dass diese Situation „oft“ oder „sehr häufig“ vorkommt.



(Hyper-)Sexualisierung

Schwarze Menschen benennen mehrfach die „Fetischisierung und Hypersexualisierung [ihrer] ‚exotischen‘ Hautfarbe oder ethnische[n] Herkunft“ (Offene Angabe). Dabei geht es beispielsweise um „Körperbau. Anspielungen auf Sexualpraktiken[,] speziell angesprochen auf Lippen, Gesäß und Brüste“ (Offene Angabe). Des Weiteren heben sie in ihren Aussagen die Intersektion zwischen rassistischer und sexistischer Diskriminierung hervor. Die Schilderungen von Übergriffen gehen von sexistischen Bemerkungen bis hin zu sexualisierter körperlicher Gewalt.

„Als junge Schwarze Frau sind es vor allem Erfahrungen, in denen man ungewollt in Bezug auf sein Aussehen extrem sexualisiert wird. Insbesondere auf Datingplattformen wie Tinder. In einer Interaktion wurde ich auf meine ‚typisch afrikanischen Merkmale‘ reduziert und

dass, das Sexleben ja umso besser wäre, weil ich bestimmt Rhythmusgefühl hätte. Oder man wird als ‚Schokoqueen‘ etc. bezeichnet. Von diesen Unterhaltungen gab es mehrere, aber in der Situation habe ich mich so unwohl gefühlt, dass ich die Person auf allen Plattformen blockieren musste und Zeit für mich nehmen musste. Ich habe Tinder danach gelöscht und habe auch nicht vor diese oder eine andere Plattform zu verwenden.“
(Offene Angabe)

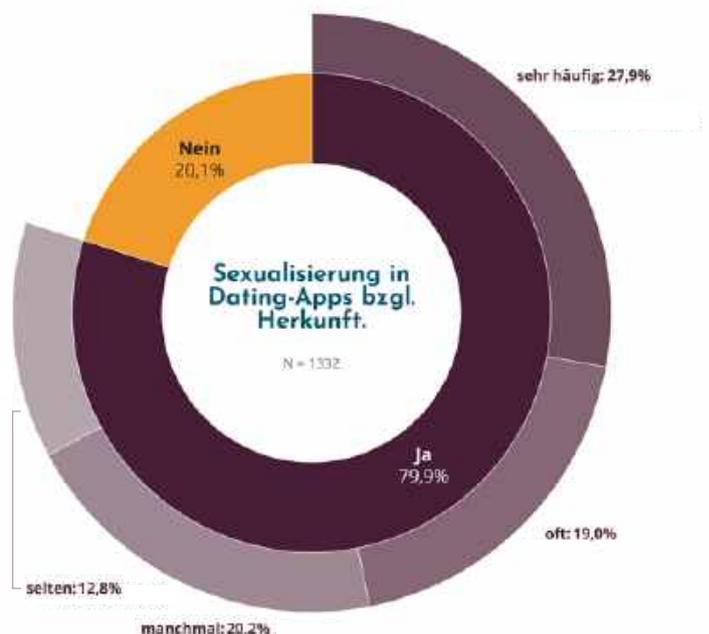
Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen erfahren im Kontext exotisierender Rassifizierungen auch sexualisierte verbale und körperliche Übergriffe, da Anti-Schwarzer Rassismus eine spezifische **Sexualisierung** Schwarzer Körper vermeintlich normalisiert. Die Konstruktion von Schwarzen Körpern als exotisch und verfügbar bedient sich kolonialrassistischer Zuschreibungen ebenso wie damit verwobener, aber sich wandelnder Objektifizierung Schwarzer Körper in Filmen, Musikvideos, Werbung und anderen Kontexten, in denen kommerzialisierte, sexualisierte Darstellungen wirkmächtig sind. Die Kombination aus abwertender Veränderung (Othering), Exotisierung, und der Vorstellung, Schwarze Menschen müssten den Bedürfnissen anderer dienen, resultiert in Annahmen zur angeblichen Verfügbarkeit Schwarzer Körper. Gleichzeitig werden dabei auch sexualisierte Zugriffe normalisiert. Dies führt insgesamt zu einer spezifischen Anti-Schwarzen (Hyper-)Sexualisierung (Siegenthaler, 2020).

„Ein fremder Mann berührte mich ungefragt an meinem Oberschenkel. Auf meine Frage hin warum er das tat antwortete er, dass er vor ein paar Jahren mal in einem afrikanischen Land zum Urlaub machen gewesen sei und er Schwarze Frauen dort als ‚sehr, zutraulich, exotisch und so hübsch wie mich‘ erlebt habe und deshalb dachte, es sei ok mich ungefragt zu berühren.“
(Offene Angabe)

Fast 8 von 10 Afrozensus-Befragten (79,9 % von n = 1332) geben an, auf Dating-Apps **sexualisierte Kommentare bezüglich ihres Aussehens / ihrer „Herkunft“** zu erhalten. Betrachten wir das Ergebnis entlang der Vielfaltsdimension „Geschlechteridentität(en)“ ergeben sich in den Teilgruppenvergleichen Unterschiede zwischen TIN*, Cis-Frauen und Cis-Männern. Der Anteil für die Befragten, die diese Situation erleben („ja“) beträgt bei TIN* 89,3 % (von n = 28), bei Cis-Frauen 85,6 % (von n = 752) und bei Cis-Männern 64,1 % (von n = 256). Der Unterschied zwischen TIN* und Cis-Männern beträgt 25,2 Prozentpunkte, der Unterschied zwischen Cis-Frauen und Cis-Männern beträgt 21,5 Prozentpunkte. Beide Gruppenunterschiede sind statistisch signifikant [G].⁴ Durch Anti-Schwarzen Rassismus-motivierte (Hyper-)Sexualisierung betrifft somit über zwei Drittel der Schwarzen Männer, mehr als 8 von 10 Schwarzen Frauen und fast 9 von 10 Schwarzen trans*, inter*, nicht-binären Menschen, die diese Frage beantwortet haben.

Abb. 73: „Auf Dating-Apps bekomme ich sexualisierte Kommentare bezüglich meines Aussehens / meiner ‚Herkunft‘.“ (n = 1332)

Lesbeispiel: 8 von 10 Afrozensus-Befragten (79,9 % von n = 1332) geben an, dass sie auf Dating-Apps sexualisierte Kommentare bezüglich ihres Aussehens bzw. ihrer „Herkunft“ erhalten. Mehr als ein Viertel der Befragten (27,9 %) gibt an, dass diese Situation „sehr häufig“ vorkommt.



⁴ Für die Signifikanzen siehe Anhang 13.

Die (Hyper-)Sexualisierung und Ideen Schwarzer Verfügbarkeit bewirken mitunter, dass insbesondere Schwarze Frauen und Schwarze trans*, inter*, nicht-binäre Personen unabhängig vom Kontext **pauschal für Sexarbeiter*innen gehalten werden**⁵. Ein Drittel (33,7% von n = 1732) der Afrozensus-Befragten gibt an, bereits für eine*n Sexarbeiter*in gehalten worden zu sein. Fast die Hälfte der TIN* Befragten (46,0 % von n = 50) und 39,7 % der Cis-Frauen (n = 1076) machen diese Angabe im Vergleich zu nur 11,2 % der Cis-Männer. Der Unterschied zwischen sowohl Cis-Frauen und Cis-Männern als auch zwischen TIN* Befragten und Cis-Männern ist statistisch signifikant.⁶

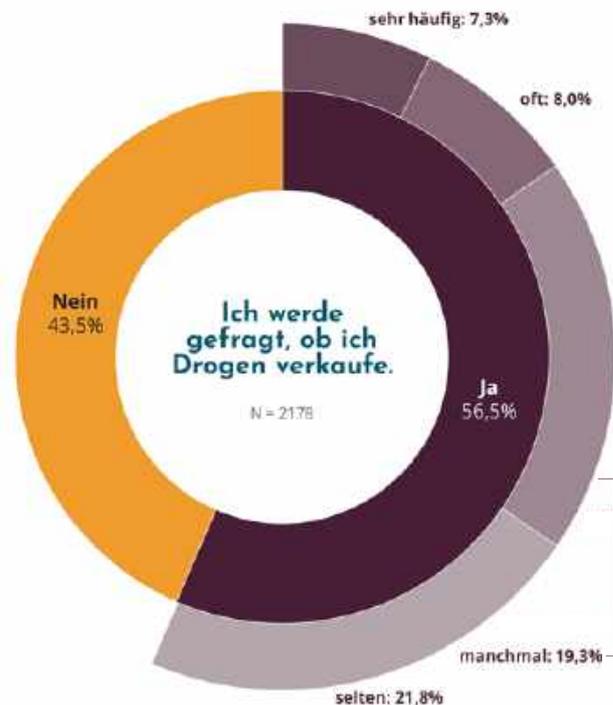
Kriminalisierung

Das Gleichsetzen von Schwarzsein und Kriminalität und die pauschale Projektion Schwarzer Körper seien gefährlich und bedrohlich gehört, wie in → [Kapitel 2](#) angeführt, zu einem weiteren wiederkehrenden Muster von ASR. Im Kontext von Geschäften und Dienstleistungen wurde z. B. bereits darauf verwiesen, dass Schwarze Menschen **auffällig häufig angeben, von Security Personal beobachtet zu werden**: 9 von 10 Afrozensus-Befragten (90,6 % von n = 2298) machen diese Angabe (→ [Kapitel 6.1](#)). Über ein Drittel der Afrozensus-Befragten (34,6 % von n = 2178) gibt zudem an, „manchmal“, „oft“ oder „sehr häufig“ **gefragt zu werden, ob sie Drogen verkaufen**. Die Kriminalisierung von Cis-Männern in diesem Kontext ist besonders hoch: Fast doppelt so viele Cis-Männer (84,3 % von n = 464) wie Cis-Frauen (44,3 % von n = 1199) geben an, die Frage gestellt zu bekommen, ob sie Drogen verkaufen. Der Unterschied ist statistisch signifikant. Diese wahrgenommene Kriminalisierung und Bedrohlichkeit Schwarzer Männer drückt sich auch in den Ergebnissen zu Racial Profiling [G] aus, bei denen Cis-Männer im Afrozensus signifikant häufiger als Cis-Frauen und TIN*Befragte angeben, **ohne Grund von der Polizei kontrolliert zu werden** (→ [Kapitel 6.1.6, S. 121](#)).⁷

„Sitze auf einer Bank mitten in der Stadt am helligsten Tag. Ein Mann beobachtet mit kritischen Blick[,] was ich tue. Kommt irgendwann rüber, setzt sich unauffällig zu mir und fragt[,] ob ich irgendwelche Drogen verkaufe. Ich verneine und er glaubt es nicht. Ich verneinte erneut und er fragt[,] ob ich denn jemanden empfehlen könnte, um an gute Drogen [...] ranzukommen.“ (offene Angabe)

Abb. 74: „Ich werde gefragt, ob ich Drogen verkaufe.“ (n = 2178)

Lesebeispiel: Mehr als die Hälfte der Afrozensus-Befragten (56,6 % von n = 2178) gibt an, dass sie gefragt werden, ob sie Drogen verkaufen. Mehr als ein Drittel der Befragten (34,6 %) gibt an, dass diese Situation „manchmal“, „oft“ oder „sehr häufig“ vorkommt.



Zusätzlich wird in den offenen Angaben von zahlreichen weiteren, für Schwarze Menschen geläufigen Situationen berichtet, in denen sie durch Passant*innen bzw. andere Kund*innen sowie durch Servicekräfte kriminalisiert werden:

„Was mir sonst einfach häufig auffällt, ist[,] dass Leute in meiner Umgebung ihre Taschen kontrollieren und schauen, ob nichts geklaut wurde.“

(Offene Angabe)

„Auf einem Konzert [...] benutzte ich die öffentliche Toilette mehrmals. Die Putzkraft dort beleidigte mich zuerst, drängelte mich weg, sodass sie zum Trinkgeld, das auf einem Teller auf einem Tisch lag, gelang. Sobald ich nämlich neben dem Geld stand, packte sie es ein, ganz klar aus einer Stereotypisierung heraus, dass die einzige Schwarze Person im Raum es stehlen würde. Nachdem ich

weiter in der Schlange zur Toilette stand und an der Reihe war einzutreten, verwehrte sie mir den Gang zur Toilette und schlug mich brutal in den Bauch.“ (*Offene Angabe*)

Diese kriminalisierenden Zuschreibungen sind nicht nur als solche problematisch, sondern können oft auch schwerwiegende Konsequenzen für das leibliche Wohl Schwarzer Menschen haben, insbesondere, wenn die Polizei involviert wird.

„Umsteigen am Münchener Hbf. mit einer sonst ‚weißen‘ Reisegruppe. Von einem Zivil[polizisten], herausgefischt und stichprobenartig, verdachtsunabhängig kontrolliert und nach Drogen gefragt. Nach oberflächlicher Kontrolle wieder gehen gelassen. 100m weiter auf demselben Gleis. Erneut angesprochen und stichprobenartig, verdachtsunabhängig ‚zufällig‘ erneut aus derselben Reisegruppe ausgewählt und nach Drogen gefragt. Als ich [...] wütend wurde, Aufnahme der Personalien. Nur schlichtendes Eingreifen meiner Begleitung hat eine Eskalation verhindert.“ (*Offene Angabe*)

Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen erleben somit, dass allein ihre Präsenz bereits ausreicht, um von Dritten als bedrohlich wahrgenommen und kriminalisiert zu werden. Oft wird in der Folge auch schnell die Polizei informiert. So wurde z. B. Ende 2020 ein Schwarzer Lehrer, der sonntags in seiner Schule arbeitete, für einen Einbrecher gehalten und die Polizei verständigt (Zaheer, 2021). In einem anderen Fall im April 2020 wurde ein Schwarzer Altenpfleger, der auf seinem Fahrrad auf dem Weg zu Patient*innen war, gewaltvoll von drei Polizist*innen zu Boden gerissen und fixiert, weil sie ihn für einen Drogendealer hielten (Tongers, 2020). Von ähnlichen Erfahrungen, in denen Schwarze Menschen Alltägliches tun und aufgrund rassistischer Zuschreibungen Dritter oder der Polizei kriminalisiert werden, berichten zahlreiche Afrozensus-Befragte in den offenen Angaben:

„Mein Bruder und ich sollten [uns um] das Haus unserer Oma (weiß) kümmern, während sie im Urlaub ist. Wir waren im Haus, gossen die Blumen

und haben uns in den Garten gesetzt[,] um Tee zu trinken. Nach einer Weile kam die Polizei, mit der neuen Nachbarin meiner Oma. Diese haben uns Einbruch vorgeworfen, wir durften uns zuerst nicht erklären. Es ging so weit, dass mein Bruder von der Polizei fixiert wurde, mit der Erklärung ‚Es sah so aus als würde er abhauen wollen.‘ Wir zeigten ihnen die Schlüssel zum Haus, Bilder[,] die von uns im Haus hingen. Weiterhin glaubten sie uns nicht. Bis die Polizei unsere Oma anrief. Während des ganzen Szenarios wurden mein Bruder und ich von der Nachbarin beleidigt, ohne dass die Polizei eingriff. ‚Die sind Schwarz, die haben doch nichts[,] deshalb wollen sie die arme Frau belaulen. Sie haben darauf gewartet bis sie weg ist.‘ (*Offene Angabe*)

Aberkennung von Kompetenzen

Die Andersmachung und gleichzeitige Abwertung Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen zeigt sich auch in der kontinuierlichen Aberkennung ihrer Kompetenzen. Dieses spezifische Grundmuster von Anti-Schwarzem Rassismus wird in den qualitativen als auch in den quantitativen Forschungsergebnissen deutlich. Die geläufigste Situation ist wohl die Aberkennung von Sprachkompetenzen, die zeigt, dass bei Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen die Möglichkeit des Deutschseins und das Beherrschen der deutschen Sprache für die aberkennende Person unvorstellbar sind: 9 von 10 Afrozensus-Befragten (91,1 % von n = 2219) geben an, dass sie **für ihr „gutes Deutsch“ gelobt werden, obwohl sie Muttersprachler*innen sind bzw. fließend Deutsch sprechen.** Befragte erleben Ähnliches auch in Bezug auf die Aberkennung ihrer Fachkompetenzen:

„Ich bin Juristin. Während des Referendariats musste ich deshalb oft zu Gericht. Während meine Kollegen ohne Probleme ein- und ausgehen konnten, wurde ich regelmäßig von den Justizbeamten angehalten und gefragt, was ich im Gericht zu erledigen hätte. Einmal wurde ich auf meine Antwort, dass ich Referendarin bin, von den ausschließlich weißen männlichen Beamten laut ausgelacht.“ (*offene Angabe*)

5 Die Konzeption dieser Frage hat eine ASR-spezifische Relevanz und wurde daher im Fragebogen gestellt. Wir möchten nachdrücklich darauf hinweisen, dass die Frage nicht darauf abzielt, Sexarbeit als solche negativ zu bewerten. Es geht hierbei vielmehr um die Veranschaulichung der rassistischen (Hyper-)Sexualisierung und zugeschriebenen Verfügbarkeit Schwarzer Körper – insbesondere Schwarzer weiblich gelesener Körper – und die daraus resultierende Annahme, dass vor allem Schwarze Frauen und TIN* Personen zu jederzeit als Dienstleistende für Sex zur Verfügung stehen.

6 Für die Signifikanzen siehe Anhang 13.

7 Für die Signifikanzen siehe Anhang 13.

„Am bedeutsamsten ist für mich auf beruflicher Ebene, dass mir täglich als Innenarchitektin mehrfach die Kompetenz, ein Studium, mein ‚deutscher‘ Name, das Beherrschen der deutschen Sprache in Abrede gestellt werden. Sowohl von Kunden, Bauherren, als auch Vertretern.“

(Offene Angabe)

Hinter diesen Aberkennungs- und Abwertungsmustern stecken die seit der Rechtfertigung der Versklavung Schwarzer Menschen tief verankerte und kolonial tradierte Vorstellung und Zuschreibung, dass Schwarze Menschen angeblich weniger intelligent seien, zum rationalen Denken nicht fähig und somit nicht in der Lage seien, kompetente fachliche Positionen einzunehmen. Dies führt in Verbindung mit der oben angesprochenen Kriminalisierung regelmäßig dazu, dass Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen aus Situationen, in denen nicht-Schwarze Personen sie nicht erwarten, unhöflich oder gar gewaltsam entfernt werden, vor allem im Kontext von hohen beruflichen und gesellschaftlich prestigeträchtigen Positionen. Gesellschaftlich hohe Positionen schützen also nicht automatisch vor dieser Diskriminierungsdynamik, sondern können sie aufgrund des vermeintlichen Kontrasts zwischen hohem Status und Schwarzsein sogar verstärkt hervorrufen:

„In meinem Arbeitsleben (Kunst/Kultur/Musik) habe ich eine sehr exponierte Stellung, die mit verstärkter öffentlicher Wahrnehmung verbunden ist. Es gibt nur wenige Schwarze (weltweit), die meinen Beruf ausüben. Während der Vorbereitung auf einen unmittelbar bevorstehenden öffentlichen Auftritt wurde ich im Backstage-Bereich eines Konzertsais von einer Person des Managements aggressiv und lautstark meines Raumes verwiesen. Die Person hatte mich fälschlicherweise als Einbrecher identifiziert.“ *(Offene Angabe)*

Gleichzeitig bedeutet die Dynamik der Aberkennung bestimmter (Fach-)Kompetenzen, dass Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen immer wie-

der in dieselben zugeschriebenen Rollen gedrängt werden. Die Vielfalt Schwarzer Menschen wird somit stark reduziert. Mehr als zwei Drittel der Afrozensus-Befragten (70,3 % von n = 2081) geben an, dass sie erlebt haben, automatisch für eine Service- oder Reinigungskraft gehalten zu werden.⁸

Fast die Hälfte der Befragten (45,5 %) gibt an, dass ihnen dies „manchmal“, „oft“ oder „sehr häufig“ passiert. Aus der Teilgruppenanalyse wird deutlich, dass dieses Zuschreibungsmuster mit sexistischer Diskriminierung intersektional verschränkt ist. 72,2 % der Cis-Frauen (n = 1194) geben mit 5,6 Prozentpunkten statistisch signifikant häufiger an, automatisch für eine Service- oder Reinigungskraft gehalten zu werden im Vergleich mit 66,6 % der Cis-Männer (n = 413).⁹ Hier verstärkt die spezifische Abwertung von Schwarzer Weiblichkeit die ASR-Erfahrungen Schwarzer Frauen, indem die Rollenzuschreibung Schwarzer Weiblichkeit mit Care- und Reproduktionsarbeit verbunden wird (Bergold-Caldwell, 2020, S. 139; Hill Collins, 2014, S. 45–46).

„Ich wurde in der öffentlichen Toilette im Einkaufszentrum beim Händewaschen auf die dreckige Kabine aufmerksam gemacht, weil man automatisch dachte[,] Schwarze Frauen sind immer die Toilettenfrauen.“

(Offene Angabe)

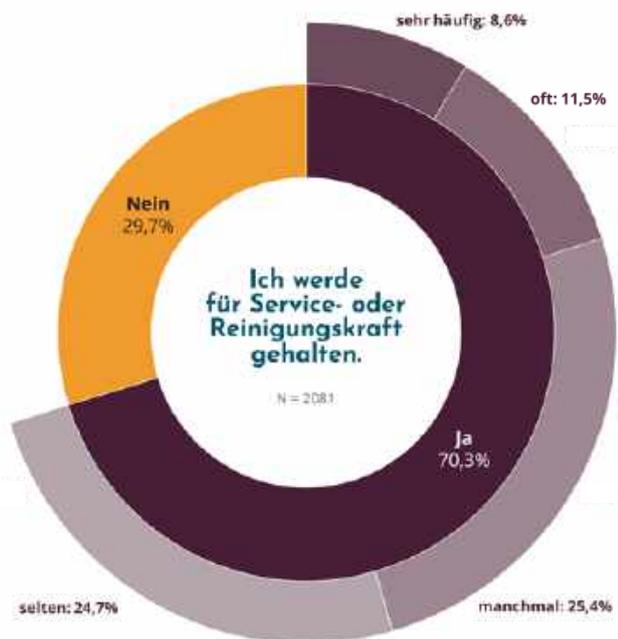
Darüber hinaus geben auch Befragte mit zwei afrikanischen/afrodiasporischen Elternteilen (75,8 % von n = 504) signifikant häufiger an, automatisch für eine Service- oder Reinigungskraft gehalten zu werden als Befragte mit einem afrikanischen/afrodiasporischen Elternteil (68,1 % von n = 1016).

⁸ Diese Frage hat im Rahmen einer Befragung zu ASR eine historisch gewachsene und gegenwärtige Relevanz, da die Auslagerung von Service-, Care- und Reproduktionsarbeit in Deutschland sehr von Schwarzen Menschen und People of Color mit eigener Migrationsgeschichte geprägt ist – insbesondere die unterbezahlten und prekären Segmente dieser Sektoren sind deutlich migrantisiert und rassifiziert (Dietze et al., 2021; Rodríguez, 2014). Wir möchten nachdrücklich darauf hinweisen, dass die Frage nicht darauf abzielt, Service- oder Reinigungskräfte als solche negativ zu bewerten. Es geht stattdessen um die Analyse rassistischer Rollenzuschreibungen, bei denen Schwarze Menschen auf solche Tätigkeiten reduziert werden, die mit ihnen wesenhaft assoziiert werden.

⁹ Für die Signifikanzen siehe Anhang 13.

Abb. 75: „Ich werde automatisch für die Servicekraft, Verkäufer*in oder Reinigungskraft gehalten.“ (n = 2081)

Lesebeispiel: Mehr als zwei Drittel der Afrozensus-Befragten (70,3 % von n = 2081) gibt an, dass sie automatisch für die Servicekraft, Verkäufer*in oder Reinigungskraft gehalten werden. Fast die Hälfte der Befragten (45,5 %) gibt an, dass diese Situation „manchmal“, „oft“ oder „sehr häufig“ vorkommt.



Die offenen Angaben in der Online-Befragung und Ergebnisse aus den Interviews der qualitativen Erhebung deuten an, dass eine Folge und Reaktion auf die ständige Absprache von Kompetenzen die Tendenz bei Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen ist, dieser Abwertung stets entgegen arbeiten und mehr leisten zu müssen als andere, um in ihren Fähigkeiten wahr und ernst genommen zu werden. Diese Überperformance z. B. durch das Zeigen hoher Leistungsfähigkeit und durch den Fokus darauf, klares Hochdeutsch zu sprechen und übermäßig freundlich zu sein, bedeutet für Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen immer wieder einen Mehraufwand, der auch psychische Implikationen hat.

„Ein Deutsches[,] eher konservatives Ehepaar kommt in mein Geschäft und ist ob meiner Person etwas irritiert. Ich spüre dies, da sie sich unsicher umschaun, ob es nicht einen anderen Mitarbeiter gibt. Ich bin so freundlich und kompetent wie irgend möglich und spüre den Drang, dieses Ehepaar von meiner Kompetenz überzeugen zu wollen. Am liebsten würde ich ihnen sagen, dass ich die Geschäftsführerin bin. Das mache ich natür-

lich nicht. Ich versuche sehr elaboriert zu sprechen, bin sehr, sehr freundlich und zugewandt, bis ich merke, dass sie mir gut gesonnen sind... [N]ach Vertragsabschluss fühle ich mich schlecht, da ich mich so angebediert habe. Solche Situationen erlebe ich oft. Es läuft nonverbal ab und ist immer wieder frustrierend.“ (Offene Angabe)

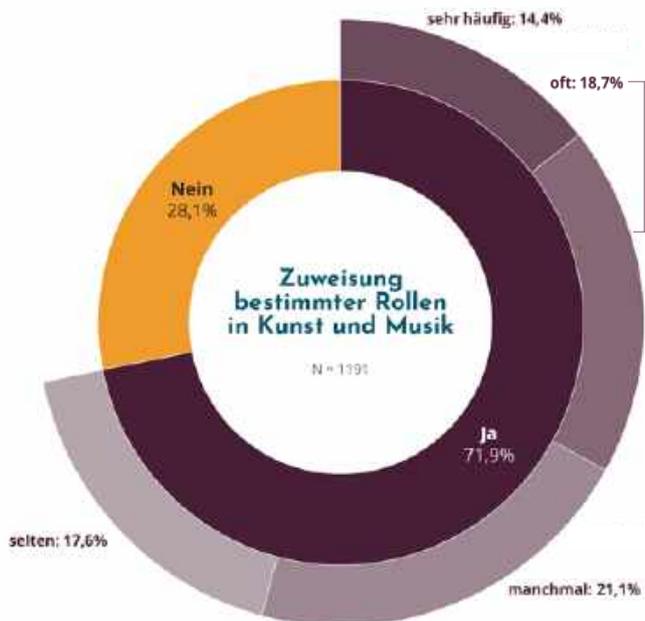
Entindividualisierung und Homogenisierung

Während wir im vorangegangenen Abschnitt im Zusammenhang mit dem Absprechen von Fachkompetenzen darauf eingegangen sind, dass Schwarzen Menschen durch Anti-Schwarzen Rassismus ihre Vielfalt abgesprochen wird, betrachten wir im Folgenden eine vermeintlich positiv gemeinte Form rassistischer Zuschreibungen (→ Kapitel 2), die einen ähnlichen Effekt der Homogenisierung Schwarzer Menschen bewirkt. Es gibt eine weitverbreitete Vorstellung, dass Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen bestimmte Fähigkeiten – insbesondere im Bereich Musik und Sport – angeblich einfach „im Blut“ stecken. Mehr als ein Drittel der Afrozensus-Befragten (71,9 % von n = 1191) kennt die Erfahrung, immer bestimmte Rollen oder Instrumente zugewiesen zu bekommen, wenn sie z. B. Theater spielen, im Chor singen oder Musik machen. Mehr als die Hälfte der Befragten (54,2 %) gibt an, dass ihnen dies „manchmal“, „oft“ oder „sehr häufig“ passiert.

Auch wenn die Eigenschaften, die Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen in diesen Fällen zugeschrieben werden, vordergründig „gut“ gemeint sind, werden durch diese Annahmen und Rollenzuschreibungen Schwarze Kulturleistungen auf angeblich natürliche Begabungen und Fertigkeiten reduziert. Die intergenerationellen Leistungen der Bewahrung, Verteidigung und Weiterentwicklung von unterschiedlichen, afrikanischen und afrodiasporischen kulturellen Ausdrucksweisen und ihrer komplexen, über Jahrhunderte gepflegten Verbindungen werden ebenso unsichtbar gemacht¹⁰, wie die disziplinierte und professionelle Arbeit einzelner Personen. Die Vielfältigkeit Schwarzer Kulturen als Ausdruck kollektiver Handlungsmacht, Kreativität und intergenerationellen wie interkontinentalen Austauschs wird durch den Akt der Essentialisierung reduziert. Diese vermeintlich positiven Projektionen erhalten somit, genau wie negative Zuschreibungen auch, anti-Schwarze rassistische Wirkweisen, die Schwarze Menschen entindividualisieren und entmenschlichen.

Abb. 76: „Wenn ich Theater spiele, im Chor singe, Musik mache etc., soll ich immer bestimmte Rollen oder Instrumente spielen.“ (n = 1191)

Lesebeispiel: 7 von 10 Afrozensus-Befragten (71,9 % von n = 1191) geben an, dass sie immer bestimmte Rollen oder Instrumente spielen sollen, wenn sie Theater spielen, im Chor singen, Musik machen etc. Fast jede siebte Person (14,4 %) gibt an, dass diese Situation „sehr häufig“ vorkommt.



Bagatellisierung und Ablehnung von ASR-Erfahrung

Rassistische Äußerungen und Verhaltensweisen gegenüber Schwarzen Menschen sind nicht nur historisch verankerte Unterdrückungsverhältnisse und Gewaltdynamiken, sie werden auch immer wieder aufs Neue verstärkt und fortgeführt. Die Dethematisierung und Ablehnung von Rassismus im Allgemeinen und Anti-Schwarzem Rassismus im Besonderen verhindert die Auseinandersetzung mit und die Anerkennung bzw. Validierung von Schwarzen Erfahrungen. Wenn Schwarze, afrikanische und afrodiaporische Menschen auf rassistische Diskriminierung reagieren, indem sie diese ansprechen und ihrem Umfeld

sowie ihren Schutzverantwortlichen (etwa: Lehrer*innen oder Vorgesetzten) aufzeigen, werden sie häufig selbst stigmatisiert, als (über)empfindlich und sogar als Aggressor*innen behandelt. Zahlreiche offene Antworten in der Befragung und Schilderungen in allen durchgeführten Fachgesprächen und Fokusgruppen identifizieren ein Muster der defensiven Infragestellung und Bagatellisierung der Wahrnehmung und Erfahrungen Schwarzer Menschen, insbesondere durch nicht-Schwarze Gegenüber.

Diese Abwehrhaltung ist davon gekennzeichnet, dass es wichtiger scheint, den Rassismusvorwurf abzuwehren, als zu prüfen, ob eine rassistische Diskriminierung und damit eine Menschenrechtsverletzung stattgefunden hat. Insbesondere zum Schutz von Institutionen ist das Verhalten von Verantwortlichen bzw. Vorgesetzten dabei von einer Täter*innen-Opfer-Umkehr gekennzeichnet. Hierbei wird die Schwarze Person, die Diskriminierung anspricht, nun ihrerseits beschuldigt, durch das eben jenes Ansprechen von erlebtem Rassismus selbst Diskriminierung auszuüben (→ [Kapitel 6.3, S. 174](#)). Durch die wiederholte Bagatellisierung oder gar Ablehnung oder Umkehr kann es zu einer Retraumatisierung der Betroffenen kommen, die sich beim weiteren Versuchen, Rassismus zu thematisieren, sogar mehrfach wiederholen kann (→ [Kapitel 6.3, S. 174](#)).

„Als ich im Zuge einer Diskussion zu Black Lives Matter basierend auf akademischer Literatur das Konzept des ‚systemic racism‘ erläuterte, wurde mir vorgeworfen, weiße Menschen rassistisch anzugreifen und es wurde behauptet, dass Schwarze doch sowieso krimineller sind und man sich deshalb nicht beschweren müsse. Meine folgenden Punkte

10 Die Unsichtbarmachung wiegt gerade vor dem Hintergrund schwer, dass es jahrhundertelanger, bis in die Gegenwart andauernder Anstrengungen bedarf, um Schwarze, afrikanische und afrodiaporische kulturelle Ausdrucksweisen gegen spezifisch anti-Schwarzen und anti-afrikanischen rassistischen Assimilationsdruck zu verteidigen. Dieser legitimiert sich aus der Abwertung afrikanischer Ausdrucksweisen und der dahinter stehenden kollektiven Welt- und Selbstverständnisse. Die Tatsache, dass gerade die Weitergabe eigener kultureller Formen dabei mit vielfältigen Diskriminierungsformen bedroht wird, macht die essentialisierende Zuschreibung quasi angeborener Fähigkeiten besonders problematisch, weil sie die besonderen Anstrengungen der Bewahrung dieser Formen annulliert.

wurden mit dem Argument, ich sei ja zu empfindlich und wütend, weder angehört noch ernstgenommen.“ (Offene Angaben)

Dieses Argument, das im Rahmen der Täter*innen-Opfer-Umkehr bzw. des Absprechens von Rationalität und Glaubwürdigkeit häufig genutzt wird, offenbart die Musterhaftigkeit der Ablehnung von ASR ebenso wie dessen fundamentale Irrationalität, die hier auf die Betroffenen projiziert wird: ASR tritt zwar musterhaft auf, entbehrt aber jeder rationalen Grundlage, weswegen sich auch widersprüchliche Verhaltensweisen problemlos in ASR-Abläufe integrieren. Dies stellt Schwarze Menschen, die sich gegen ASR zur Wehr setzen wollen, vor die Herausforderung, dass sie viele mögliche Muster der Reaktion auf ihre Beschwerde oder Gegenwehr antizipieren und sich argumentativ darauf vorbereiten müssen. Die Vorhersagbarkeit der Abläufe, wenn ASR von einer Schwarzen Person angesprochen wird, ermöglicht einen strategischen Umgang, das Benennen der Abläufe kann jedoch gleichzeitig eine besonders vehemente Reaktion hervorrufen. Schließlich geht damit eine für viele ASR-Ausübende ungewohnte Erfahrung der Entindividualisierung einher, was die Vehemenz der Ablehnung und die Verteidigungshaltung noch verstärken kann.

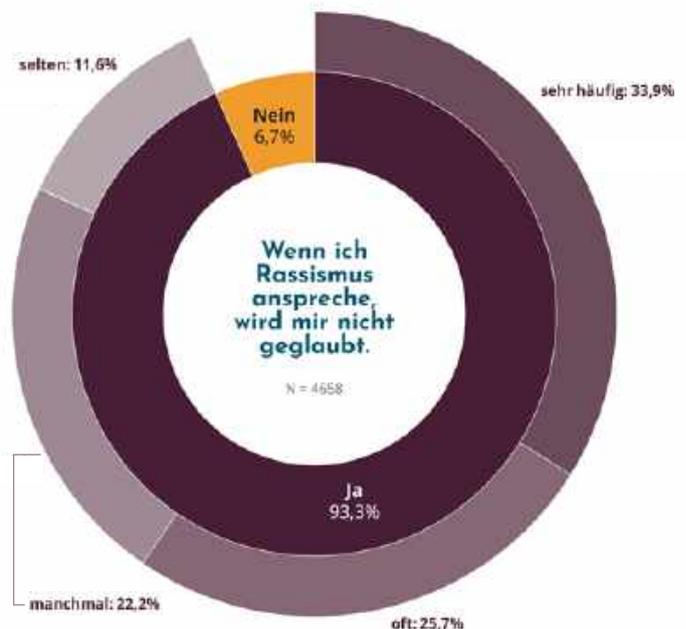
Mehr als 9 von 10 Afrozensus-Befragten (93,3 % von n = 4658) **geben an, dass ihnen nicht geglaubt werde oder ihnen gesagt wird, dass sie zu empfindlich seien, wenn sie einen rassistischen Vorfall ansprechen.** Ein Drittel (33,9 %) sagt, dass ihnen das „sehr häufig“ passiert. Dies hat einen erheblichen Einfluss auf den Umgang Schwarzer, afrikanischer und afrodiaporischer Menschen mit diskriminierenden Situationen. (→ Kapitel 6.5). In den qualitativen Analysen in Kapitel 6.2 und 6.3 haben wir die Relativierung und Ablehnung rassistischer Äußerungen und Verhaltensweisen als ein Grundmuster im Umgang mit Anti-Schwarzem Rassismus identifiziert. Daher ergeben sich diesbezüglich für Schwarze Menschen belastende Herausforderungen im bewussten Umgang mit ASR, wie wir im Modell „Dilemma der Reaktion“ (→ Kapitel 6.2, S. 158) dargestellt und insbesondere für den Schulkontext aufgrund der Unentrinnbarkeit der Situation als „Dilemma der Aushandlung“ (→ Kapitel 6.3, S. 185) beschrieben haben.

„In neuer Freundesgruppe: [W]erde von einem der weißen Menschen begrüßt mit ‚Kommst du aus

Afrika?‘. Spiele die Situation witzelnd runter, verneine. Frage ihn gelassen, ob er denn aus Afrika kommt. Das Gespräch ist unangenehm, aber ich lasse es weiterlaufen[.] Einige Zeit später macht die gleiche Person einen rassistischen Witz über Afrika und Afrikaner und sagt: ‚Da kannst du uns bestimmt mehr drüber erzählen. Du kennst dich ja aus.‘ Obwohl wir das Thema schon geklärt hatten. Ich werde wütend, habe das Gefühl ich muss diesem weißen Menschen die Welt (meine Welt) erklären, lasse mich auf eine energiezehrende Diskussion ein. Mir wird mehrmals ins Wort gefallen. Ich habe kein Support von den außenstehenden (befreundeten) weißen Menschen. Ich nenne den Menschen einen Rassisten und er rastet komplett aus, weil ich ihn so nenne. Ich habe immer noch kein Support von außen und verlasse die Situation[.] weil die Situation potentiell gefährlich werden könnte.“ (Offene Angabe)

Abb. 77: „Wenn ich einen rassistischen Vorfall anspreche, wird mir nicht geglaubt oder gesagt, dass ich zu empfindlich bin.“ (n = 4658)

Lesebeispiel: 9 von 10 Afrozensus-Befragten (93,3 % von n = 4658) geben an, dass ihnen nicht geglaubt werde oder ihnen gesagt wird, dass sie zu empfindlich seien, wenn sie einen rassistischen Vorfall ansprechen. Ein Drittel der Befragten (33,9 %) gibt an, dass diese Situation „sehr häufig“ vorkommt.



Mehr als 8 von 10 Afrozensus-Befragten (86,2 % von n = 2294) kennen die Situation, dass ihnen vorgeworfen wird, wütend zu sein, wenn sie Kritik an etwas äußern. Dies trifft im Vergleich zu Cis-Männern (77,2 %

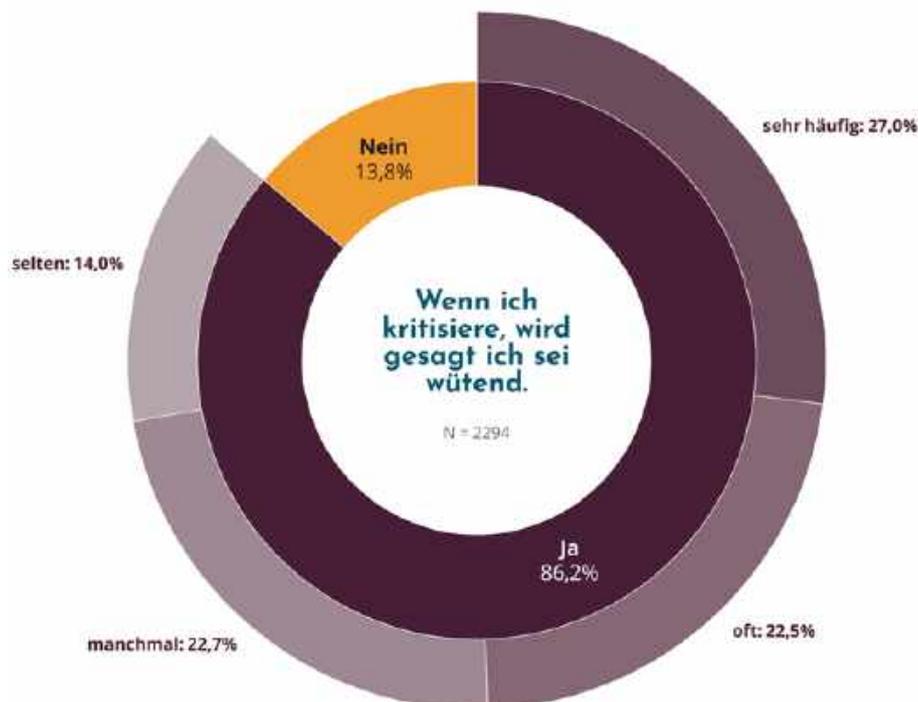
von n = 460), vor allem auf TIN* Befragte (94,8 % von n = 58) und Cis-Frauen (88,4 % von n = 1288) zu. Die Unterschiede zwischen den Teilgruppen sind signifikant¹¹ und bestätigen die Zuschreibung der sogenannten „Angry Black Woman“ (wütende Schwarze Frau), bei der Schwarzen Frauen und Schwarzen weiblich gelesenen Menschen, die sich kritisch zu etwas äußern, Sachlichkeit, Rationalität und Glaubwürdigkeit abgesprochen werden. Auf diese Weise wird die Schwarze Frau abgewertet und es wird gleichzeitig eine Auseinandersetzung mit dem eigentlichen Inhalt des Gesagten vermieden (Ofuatey-Alazard & Brinkmann, 2020).

„Meine Arbeit und Forschung im Bereich sexistische & rassistische Diskriminierung wird in einer Arbeitsgruppe nicht ernst genommen. Stattdessen wird mir erklärt, dass ich in dieser Art und Weise (zugeschrieben: wütend, zu energisch, irrational, aus meiner Sicht: engagiert, empathisch, frustriert) reagieren würde, weil ich eine Schwarze Frau bin und mich daher etwas zügeln müsse, um Erfolg zu haben.“

(Offene Angabe)

Abb. 78: „Wenn ich Kritik äußere, wird mir vorgeworfen wütend zu sein.“ (n = 2294)

Lesebeispiel: Mehr als 8 von 10 der Afrozensus-Befragten (86,2 % von n = 2294) geben an, dass ihnen vorgeworfen wird, wütend zu sein, wenn sie zu etwas Kritik äußern. Die Hälfte der Befragten (49,5 %) gibt an, dass diese Situation „oft“ oder „sehr häufig“ vorkommt.



¹¹ Für die Signifikanzen siehe Anhang 13.

6.4.2

Vielfaltsdimension Geschlechteridentität(en) in Intersektionen mit ASR

Zuvor haben wir zu den einzelnen Diskriminierungssituationen die Teilgruppenunterschiede für Cis-Männer, Cis-Frauen und trans*, inter*, nicht-binäre Befragte erläutert. In diesem Abschnitt rahmen wir ergänzend die Verschränkung der ASR-Erfahrungen mit der Vielfaltsdimension Geschlechteridentität(en). Diese Intersektionen ergeben sich aus der quantitativen und qualitativen Datenanalyse als relevante Vertiefungspunkte. **„Geschlecht“** (52,5 % von n = 4991) wird als Diskriminierungsmerkmal insgesamt von den Afrozensus-Befragten am dritthäufigsten genannt (→ Anhang 7) und in der Rangfolge der Merkmalskombinationen belegt „Geschlecht“ zusammen mit den Merkmalen „rassistische Gründe / ethnische Herkunft“ und „Hautfarbe“ den zweiten Platz (→ Abb. 80). Um die Bedeutung von Geschlecht (und Geschlechteridentitäten)¹² im Zusammenspiel mit Anti-Schwarzen Rassismus nachzuvollziehen, fassen wir die am häufigsten genannten Merkmale, bezüglich derer die Befragten einschätzen Diskriminierung erlebt zu haben, für alle drei Teilgruppen der Vielfaltsdimension „Geschlechteridentität(en)“ zusammen. Für Cis-Frauen, trans*, inter*, nicht-binäre Befragte und für Cis-Männer befinden sich „rassistische Gründe / ethnische Herkunft“ und „Hautfarbe“ auf Rang 1 und 2. Das heißt alle drei Gruppen geben am häufigsten an, in Bezug auf diese Merkmale Diskriminierung zu erfahren. In ihren Angaben zu weiteren Diskriminierungsmerkmalen unterscheiden sich die Diskriminierungsrealitäten dieser Teilgruppen. Im Folgenden führen wir wesentliche Unterschiede für Intersektionen mit Anti-Schwarzen Rassismus aus.

Cis-Männer

Schwarze Cis-Männer geben in den Lebensbereichen „Wohnungsmarkt“, „Polizei“, „Sicherheitspersonal“ sowie „Geschäfte und Dienstleistungen“ signifikant häufiger als Cis-Frauen an, diskriminiert worden zu sein. Dies deutet auf geschlechtsspezifische ASR-Dynamiken hin, in deren Rahmen Schwarze Männer insbesondere von Sicherheitspersonal mit Bedrohung, Kriminalität und Illegalität in Verbindung gebracht werden. Zwar benennen die befragten Cis-Männer im Afrozensus „Geschlecht“ als Diskriminierungsmerkmal im Allgemeinen deutlich seltener als Cis-Frauen und TIN*-Befragte (bei Cis-Männern belegt „Geschlecht“ erst Rang 10, bei Cis-Frauen und TIN* hingegen Rang 3), ihre Angaben sind dabei aber stark vom Kontext bzw. dem Lebensbereich abhängig. Im Lebensbereich „Sicherheitspersonal“ beispielweise belegt das Merkmal „Geschlecht“ auch für Cis-Männer im Afrozensus einen deutlich höheren Rangplatz (Rang 4). Im Kontakt mit der „Polizei“ wiederum nicht, obwohl die Intersektion aus Männlichkeit und Schwarzsein in diesem Kontext deutlich verstärkte und andere ASR-Dynamiken hervorbringt als Schwarzsein in Intersektion mit anderen Geschlechteridentität(en) (→ [Kapitel 6.1](#)).

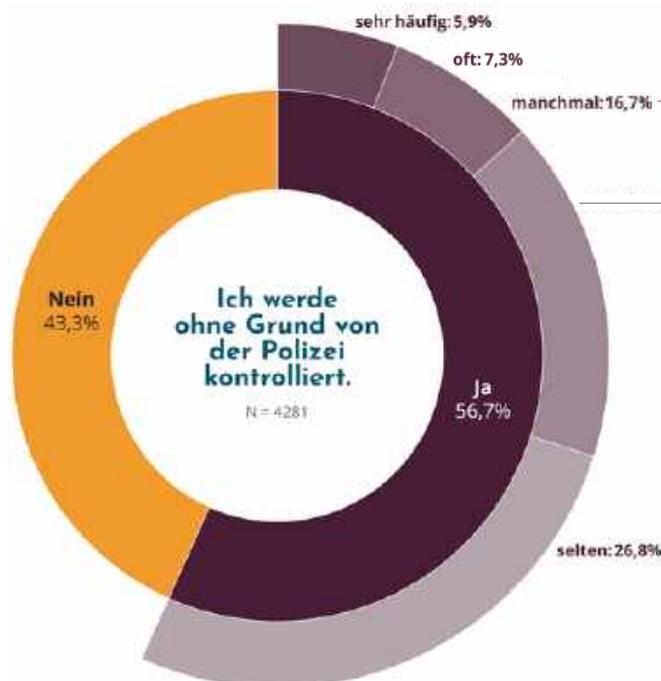
Eine Erklärung dafür könnte sein, dass Cis-Männer in ihrer gesellschaftlich tendenziell privilegierten Position bezüglich ihres Geschlechts, dieses zunächst einmal in Diskriminierungskontexten nicht bewusst als relevant wahrnehmen. Der Kontext „Sicherheitspersonal“ ist dabei ein Sonderfall: Nimmt man an – wie in Kapitel 6.1.7 aus den offenen Angaben und dem durchschnittlich jungen Alter der Befragten abgeleitet –, dass es sich in diesem Bereich vorrangig um Situationen bei Einlasskontrollen in Clubs, Diskotheken

12 „Geschlechteridentität(en)“ ist eine Vielfaltsdimension der Afrozensus-Analyse (→ Kapitel 3.3). „Geschlecht“ und „Geschlechtsidentität“ sind Merkmale, bezüglich derer die Befragten angeben konnten, in den letzten zwei Jahren in unterschiedlichen Lebensbereichen diskriminiert worden zu sein.

und Bars handelt, ist dies ein Kontext der Ungleichbehandlung anders erfahrbar macht. Schwarze Männer können beobachten, wie sie an der Tür abgewiesen werden, während Anderen, auch Schwarzen Frauen, eher Zutritt gewährt wird. Dies könnte ein Grund dafür sein, dass „Geschlecht“ in diesem Fall auch bei Männern eher hoch in der Rangfolge platziert ist, während es für Männer in all jenen Lebensbereichen in den Hintergrund rückt, in denen dieser direkte Vergleich meist nicht stattfinden kann (Polizeikontrollen, Wohnungsmarkt etc.) – auch wenn es hier empirisch relevant ist. Dennoch geben, wie in Kapitel 6.1.6 ausgeführt, Schwarze Cis-Männer mit 78,0 % (n = 935) und TIN* Befragte (63,3 % von n = 120) im Vergleich zu Cis-Frauen (47,9 % von n = 2347) signifikant am häufigsten an, ohne erkennbaren Grund von der Polizei kontrolliert zu werden. Hier zeigen sich die Folgen institutioneller rassistischer Praktiken wie Racial Profiling im Erleben Schwarzer (Cis-)Männer.

Abb. 79: „Ich werde ohne erkennbaren Grund von der Polizei kontrolliert.“ (n = 4281)

Lesebeispiel: Mehr als die Hälfte der Afrozensus-Befragten (56,7 % von n = 4281) gibt an, bereits ohne erkennbaren Grund von der Polizei kontrolliert worden zu sein. 3 von 10 Befragten (29,9 %) geben an, dass dies ihnen „manchmal“, „oft“ oder „sehr häufig“ passiert.



Wie sehr die Wahrnehmung einer angeblichen Gefährlichkeit und Kriminalität Schwarzer Cis-Männer über im Afrozensus untersuchte Lebensbereiche hin-

weg wirksam ist, zeigt folgendes Zitat aus den offenen Angaben:

„Ich wurde ohne erkennbaren Grund, extrem aggressiv von Türstehern aus [einer] Studi-Party geschmissen und getreten. Die Anzeige bei der Polizei wurde am Ende für mich gefährlich, da ich eine Gegenanzeige bekam, der nach Aussage der Polizei eher geglaubt [werden würde] vor Gericht. Als Hauptproblem meiner Anzeige benannte der Polizist, dass ich erwähnte, dass ich die Vermutung hatte, dass die Situation aufgrund rassistischer Vorurteile (Ich als Schwarzer Mann als besonders gefährlich wahrgenommen) so eskaliert ist. Im Anschluss wurde mir von einem Chirurgen noch gesagt, dass er es nicht mehr hören kann, dieses ‚Rassismus‘-[Thema]. Ich solle einfach eingestehen, dass ich daran Schuld habe.“ (Offene Angabe)

Hier wird über die Bereiche Sicherheitspersonal, Polizei und Gesundheitsversorgung hinweg deutlich, wie ASR-Zuschreibungen von der angeblichen Gewalttätigkeit Schwarzer Männer sich mit einer routinemäßigen Ablehnung von ASR auf eine Weise verbinden, die zu verschränkten Diskriminierungserfahrungen führen. Dies hat auch zur Folge, dass es für die betroffenen Schwarzen, afrikanischen, afrodiaporsischen Menschen nahezu unmöglich wird, die erlebte rassistische Gewalt angemessen zu thematisieren, geschweige denn verarbeiten zu können.

Auch Schwarze Kinder ab einem bestimmten Alter – insbesondere Schwarze Jungen und junge Männer – sind nicht von Kriminalitäts- und Gewalttätigkeitszuschreibungen ausgenommen. Diese zeigen sich in den Zuschreibungen, „wild“, „laut“ oder „ungebändig“ zu sein: Über die Hälfte der Afrozensus-Befragten (62,0 % von n = 645) geben an, dass das Verhalten ihres Kindes als zu wild und zu laut bezeichnet wird. Dies hat z. B. besonders im Schulkontext nachhaltige, negative Konsequenzen für Schwarze, afrikanische und afrodiaporsische Kinder (→ [Kapitel 6.3](#)).

„[D]as Othering, welches mein Sohn regelmäßig erfährt. Ich weiß noch wie schlimm ich es als Kind fand immer als anders identifiziert zu werden. Und zudem sind die Kommentare heute eher noch

„harmlos‘ (.oh süß[,] der kleine braune Junge‘ [...][]) aber im Laufe des Aufwachsens und mit sinkendem Cuteness-Faktor werden die Kommentare i. d. R. gemeiner, argwöhnischer und verletzender.“ (Offene Angabe)

Diese Erfahrung beschreibt eine breit geteilte Dynamik, in welcher Reaktionen auf Schwarze Männlichkeit mit Erreichen der Pubertät von der Verniedlichung in negative Äußerungen umschlagen.

Zusammenfassend zeigt das differenzierte Afrozensus-Datenbild zum Erleben Schwarzer Cis-Männer das Privileg, das auch Schwarze Cis-Männer in einer von patriarchalen Hierarchien geprägten, cis-sexistischen Gesellschaft haben. Gleichzeitig zeigen die Erfahrungen Schwarzer Cis-Männer eindeutig, dass sich aus der Intersektion von ASR und Geschlechteridentität(en) eine spezifische Diskriminierungsrealität und Ausgrenzungserfahrungen für Schwarze Männlichkeiten ergeben.

Cis-Frauen

In der Auswertung der qualitativen und quantitativen Afrozensus-Daten zeichnet sich die intersektionale Diskriminierung in Bezug auf Anti-Schwarzen Rassismus und Sexismus sowie die damit verbundenen, spezifischen Diskriminierungsrealitäten von Schwarzen Frauen deutlich ab. Auf Rang 3 liegt für Cis-Frauen und TIN* Befragte jeweils das Merkmal „Geschlecht“, bezüglich dessen sie unter anderem einschätzen diskriminiert zu werden.

In fünf von neun Lebensbereichen, in denen wir signifikante Unterschiede zwischen Cis-Frauen und Cis-Männern festgestellt haben, geben Cis-Frauen signifikant häufiger an, in den letzten zwei Jahren diskriminiert worden zu sein: in „Bildung“, „Gesundheit“, „Öffentlichkeit und Freizeit“, „Kunst und Kultur“ und „Privatleben“ (→ Kapitel 6.1, S. 95). Die Verschränkung von Anti-Schwarzem Rassismus und Sexismus wird mehrfach von teilnehmenden Schwarzen Frauen in den qualitativen Analysen benannt, in den Fokusgruppen und offenen Angaben im Afrozensus beziehen sich ihre Diskriminierungserfahrungen dabei insbesondere auf Arbeitskontexte und Arbeitsbeziehungen. Gerade durch berufliche Hierarchieverhältnisse wirken gesellschaftlich verankerte sexistische und

rassistische Ausschlüsse und Diskriminierungsdynamiken, von denen Schwarze Frauen betroffen sind, spezifisch zusammen.

„Bei einem freiwilligen Praktikum in einem Start-Up haben einige männliche Kollegen immer wieder sexistische und rassistische Aussagen in meinem Beisein getroffen und jedes Mal[,] wenn ich darauf hingewiesen habe[,] war Gaslighting [G] die Antwort. Eine der Personen hatte zu diesem Zeitpunkt eine Schwarze Freundin und dachte deshalb[,] er hätte [einen] Freischein für rassistische Äußerungen.“ (Offene Angabe)

„Chef (weißer, hetero Cis-Mann) auf seine Mikroaggressionen anzusprechen. (Nachdem ich monatelang, rassistische und sexistische Kommentare erdulden musste) Dies führte zu einer Diskussion[,] sodass ich in meiner Pause meine Kündigung ausgedruckt habe, da ich das Unternehmen umgehend verlassen wollte. Er nahm meine Kündigung nicht an und kündigte mich. Zudem drohte er mir mit seinem Anwalt, da ich ihn als Rassist bezeichnete (habe ich nicht)[.] Dazu folgten Beleidigungen. Ich meldete es dem Betriebsrat und es [ist] nichts passiert.“ (Offene Angabe)

„Bei Kundenbesuchen muss ich mich erst einmal rechtfertigen, dass ich zumindest in Deutschland studiert habe. Und dann so die ‚Standards‘ kenne etc. Oft geht es auch in die ‚Exotisierung‘, die ich als Afro-Latina häufig zusammen mit Sexismus erlebe.“ (Offene Angabe)

Wie in → Kapitel 6.2. (→ Grundmuster und Dynamiken von ASR, S. 146) für den Gesundheitsbereich ausgeführt, werden ASR-spezifische Diskriminierungsdynamiken durch intersektionale Verschränkung komplexer: So intensivieren sich anti-Schwarze/anti-afrikanische Abwertungen z. B. durch Colorism [G], vor allem in Bezug auf eine Aberkennung von Fachkompetenzen. Die beschriebene intersektionale Verschränkung äußert sich damit unterschiedlich für Schwarze Menschen, die auch durch Colorism diskriminiert werden. Im Zusammenwirken der ASR-Zuschreibungen und sexistischen Zuschreibungen ergibt sich ein spezifisch gegen Schwarze Frauen gerichteter Sexismus. Die Hierarchisierung durch Colorism trägt zusätzlich zur Intensivierung der rassistischen und sexistischen Mehrfachdiskriminierung bei und strukturiert diese Diskriminierungsdynamiken.

Im Afrozensus werden Gewalterfahrungen von Schwarzen Frauen geteilt, die von Objektifizierung und (Hyper-)Sexualisierung über körperliche Übergriffe bis hin zu sexualisierter Gewalt reichen.

„Alter weißer Mann schreit mir im Bordrestaurant eines ICEs entgegen, dass ich mich auf seinen Schoß setzen soll. Er klopf auf seinen Schoß und ruft: ‚Komm her[,] schöne afrikanische Prinzessin/Königin. Hier ist noch Platz!‘ Er war ca. 70 und ich alleine unterwegs und 20 J. alt. Alle haben gelacht, niemand was gesagt und ich hatte Panik.“

(Offene Angabe)

In den oben beschriebenen Diskriminierungssituationen haben wir einige Beispiele aufgeführt. Weitere sehr intime und triggernde Geschichten möchten wir an dieser Stelle bewusst nicht zitieren. Schwarze Frauen beschreiben sexualisierte/sexistische Gewalterfahrungen, die von weißen Cis-Männern, aber auch von BIPOC [G] Männern ausgehen. Sexistische Gewalt, die von BIPOC-Männern ausgeht, bedeutet für Schwarze Frauen zwischen Rassismus und Sexismus navigieren zu müssen, um eine (rassistische) Instrumentalisierung ihrer Gewalterfahrungen zu vermeiden: Sie agieren hier oftmals mit einem kritischen Bewusstsein für rassistische Zuschreibungen und Muster, aufgrund derer sie befürchten, durch die Thematisierung sexistischer und sexualisierter Gewalt rassistische Zuschreibungen und ASR-Dynamiken gegenüber BIPOC-Männern zu verstärken.

„[...] Im Vordergrund steh[en] bei der Einschüchterung und dem Unwohlsein sexistische Mechanismen in Kombination mit rassistischen Mechanismen. Allerdings fühle ich mich mehr von männlich gelesenen Menschen bedroht, da ich viele Übergrifflichkeiten, die auf mein Geschlecht (weiblich) und wie dieses in der Gesellschaft positioniert wird, zurück zu führen sind. Häufig sind diese Übergrifflichkeiten mir gegenüber von als BIPOC und POC Männern gelesenen Personen passiert. Ich vermeide es darüber zu sprechen, da ich rassistische Stereotype/Vorurteile nicht bestätigen möchte. Es fühlt sich wie eine Zwickmühle an, da ich das Gefühl habe, [dass ich einen] Teil meiner Identität und Unterdrückung verraten müsste. um sexistische Unterdrückung[,] der ich ausgesetzt bin, aufzuzeigen.“ *(Offene Angabe)*

Trans*, inter*, nicht-binäre Menschen

„Being an African transgender woman I feel vulnerable when I am in public as my authentic self.“
(Offene Angabe)

In 12 von 14 Lebensbereichen geben trans*, inter*, nicht binäre (TIN*) Befragte im Vergleich mit Cis-Männern signifikant häufiger Diskriminierungserfahrungen an. Auch im Vergleich mit Cis-Frauen geben sie in allen Lebensbereichen signifikant häufiger an, in den letzten zwei Jahren diskriminiert worden zu sein. Die Analyse der Diskriminierungsmerkmale und ihre Abfolge für TIN* Befragte zeigt auf Rang 3 das Merkmal

„Geschlecht“, zu dem sie nach „rassistische Gründe / ethnische Herkunft“ und „Hautfarbe“ ihre Diskriminierungserfahrungen in Bezug setzen. Des Weiteren liegen für trans*, inter*, nicht-binäre Befragte sowohl das Merkmal „sexuelle Orientierung/Identität“ als auch das Merkmal „Geschlechtsidentität“ auf deutlich höheren Plätzen (Rang 7 und 8) in der Rangfolge als bei cis-geschlechtlichen Befragten (Rang 14 und 18 für Cis-Männer und Cis-Frauen gleichermaßen).

„I was heavily, heavily discriminated against while working at [a government workplace] in Berlin. Both based on my skin colour and my gender identity.

I reported the incidents internally and also sought the assistance of [a non-profit organisation] In the end, I couldn't take it anymore and ended up leaving the job because it was too damaging to my mental health.

Additionally, I was experiencing severe discrimination at the gym where i am a member [...] based on my gender expression (I'm Black and transmasculine, which of course makes me a threat in the women's changing room and leaves me feeling

unsafe in the men's changing room. I sought the help of [a queer antidiscrimination office] without much success, but I did receive a letter from the lawyers of the gym instructing me to stop saying that the gym was transphobic on my social media posts, so I made my social media private and continued to speak my truth.” (Offene Angabe)

TIN* Befragte setzen demnach ihre Diskriminierungserfahrungen grundlegend in Bezug zu ihrer Geschlechtsidentität und ihrer sexuellen Orientierung/Identität in Verbindung mit Anti-Schwarzem Rassismus.¹³ In der qualitativen Analyse werden strukturelle Gewaltdynamiken durch Mehrfachmarginalisierung und die damit zusammenhängende Verstärkung bzw. Zuspitzung von Gewalterfahrungen anhand des Fallbeispiels einer Transfrau für Menschen beschrieben, die in der Intersektion von Anti-Schwarzem Rassismus und Transfeindlichkeit diskriminiert werden. Bei diesem Fallbeispiel werden die Herausforderungen für rassismus- und diskriminierungskritische Schwarze Ärzt*innen dabei erläutert, für gefährdete Schwarze Menschen, die mehrfach diskriminiert sind, einen sicher(er)en Zugang zur gesundheitlichen Versorgung zu ermöglichen:

„Wenn das eine weiße Person ist, dann frage ich, ‚Wo sind Sie gerade? Wie ist Ihre Adresse?‘, schicke die Polizei und die Sache ist erledigt. Das kann ich bei einer Schwarzen Person nicht machen. Das ist der Unterschied. [...] Wenn sie alle anderen Formen von Marginalisierung erfahren, die Menschen, dann ist das komplizierter beziehungsweise viel komplexer. Das heißt, ich muss überlegen, okay, wie kann ich dieser Person begegnen, dass sie nicht in ihr Trauma [fällt]. Denn die Wurzel ihrer Traumata ist strukturelle Gewalt. Das heißt, die strukturelle Gewalterfahrung ist das, was sie davon abhält in die Versorgungssituationen zu gehen. Das heißt, ich möchte natürlich die strukturelle Gewalt vermeiden, aber wie mache ich das? [...] Also das heißt, eine Schwarze Transfrau zum

Beispiel hat mal gesagt: ‚Ich gehe nicht dahin, ich bringe mich um.‘ Also, sie war akut suizidal. Und so eine Person kann ich nicht zwingen zurück in die Psychiatrie zu gehen, das ist ganz klar – aber gleichzeitig braucht diese Person akut eine Versorgung. Wie mache ich das? Das heißt, ich muss dann kreativ sein und Menschen suchen, die sie zuhause besuchen, aber gleichzeitig dafür sorgen, dass diese Personen nicht vom Ordnungsamt sind.“ (Fachinterview: Schwarze Erfahrungen im Gesundheitswesen)

In den quantitativen Ergebnissen des Afrozensus werden bei trans*, inter*, nicht-binären Befragten die hohe Vulnerabilität durch Mehrfachdiskriminierung und die intersektionalen Effekte von ASR im Wirken mit anderen Diskriminierungsformen deutlich. Insbesondere im Kontakt mit der Polizei geben trans*, inter*, nicht-binäre Menschen am häufigsten (89,9 % von n = 59) an, Diskriminierung zu erfahren (→ [Kapitel 6.1.6](#)).

13 Für die Tabelle siehe Anhang 8.

6.4.3

Zusammenwirken und Intersektionen von Diskriminierungsmerkmalen

Im Folgenden beschreiben wir Konturen und Ausprägungen von Anti-Schwarzem Rassismus anhand der Merkmale, die Schwarze, afrikanische und afrodiaporische Menschen für ihre Diskriminierungserfahrungen im Afrozensus angegeben haben (→ Kapitel 6.1, Anhang 7). In der quantitativen Analyse haben wir für jeden Lebensbereich die häufigsten genannten Merkmale, die Befragte zu ihren Diskriminierungserfahrungen angegeben haben, näher betrachtet. Über alle 14 abgefragten Lebensbereiche hinweg zeigt sich zusammengefasst, dass **„rassistische Gründe / ,ethnische Herkunft“** (93,9 %) und **„Hautfarbe“** (91,5 %) mit Abstand am häufigsten genannt werden (Mehrfachantworten möglich). Unter den am häufigsten genannten Merkmalen von insgesamt 22 folgen **„Geschlecht“** (52,5 %), **„Name“** (44,8 %), **„Haare/Bart“** (38,1 %), **„sozialer Status / soziale Herkunft“** (33,5 %) sowie **„Sprache“** (27,8 %).¹⁴

Zusätzlich zur Darstellung der Häufigkeiten genannter Merkmale analysieren wir verschiedene Merkmalskombinationen (→ Abb. 80). Die Befragten konnten immer selbst auswählen, ob mehrere Merkmale gleichzeitig für Diskriminierungssituationen relevant waren: Am häufigsten wurde die Merkmalskombination **„rassistische Gründe / ,ethnische Herkunft“** und **„Hautfarbe“** genannt (433 Nennungen).¹⁵ An zweiter Stelle kommt die Merkmalskombination **„rassistische Gründe / ,ethnische Herkunft“, „Hautfarbe“** und **„Geschlecht“**. Als nächste Kombination folgt **„rassistische Gründe / ,ethnische Herkunft“, „Hautfarbe“** und **„Name“**, dann **„rassistische Gründe / ,ethnische Herkunft“, „Hautfarbe“** und **„Haare/Bart“**. Die beiden

letzteren Kombinationen folgen darauf in Vierer-Kombinationen mit dem Merkmal „Geschlecht“ zusammen.

Insgesamt zeigt sich, dass die Merkmale **„rassistische Gründe / ,ethnische Herkunft“** und **„Hautfarbe“** sowohl bezüglich der einfachen Nennungen am häufigsten auf die Frage nach den Diskriminierungsmerkmalen genannt werden als auch zusammen die häufigste Merkmalskombination darstellen, die die Befragte angeben. Darüber hinaus treten sie generell am häufigsten mit allen anderen Merkmalen in Kombination auf. Dies bedeutet, dass Schwarze, afrikanische und afrodiaporische Menschen ihre allgemeinen Diskriminierungserfahrungen hauptsächlich zu Merkmalen in Bezug setzen, die spezifisch und musterhaft bei der Ausübung von Anti-Schwarzem Rassismus genutzt werden.

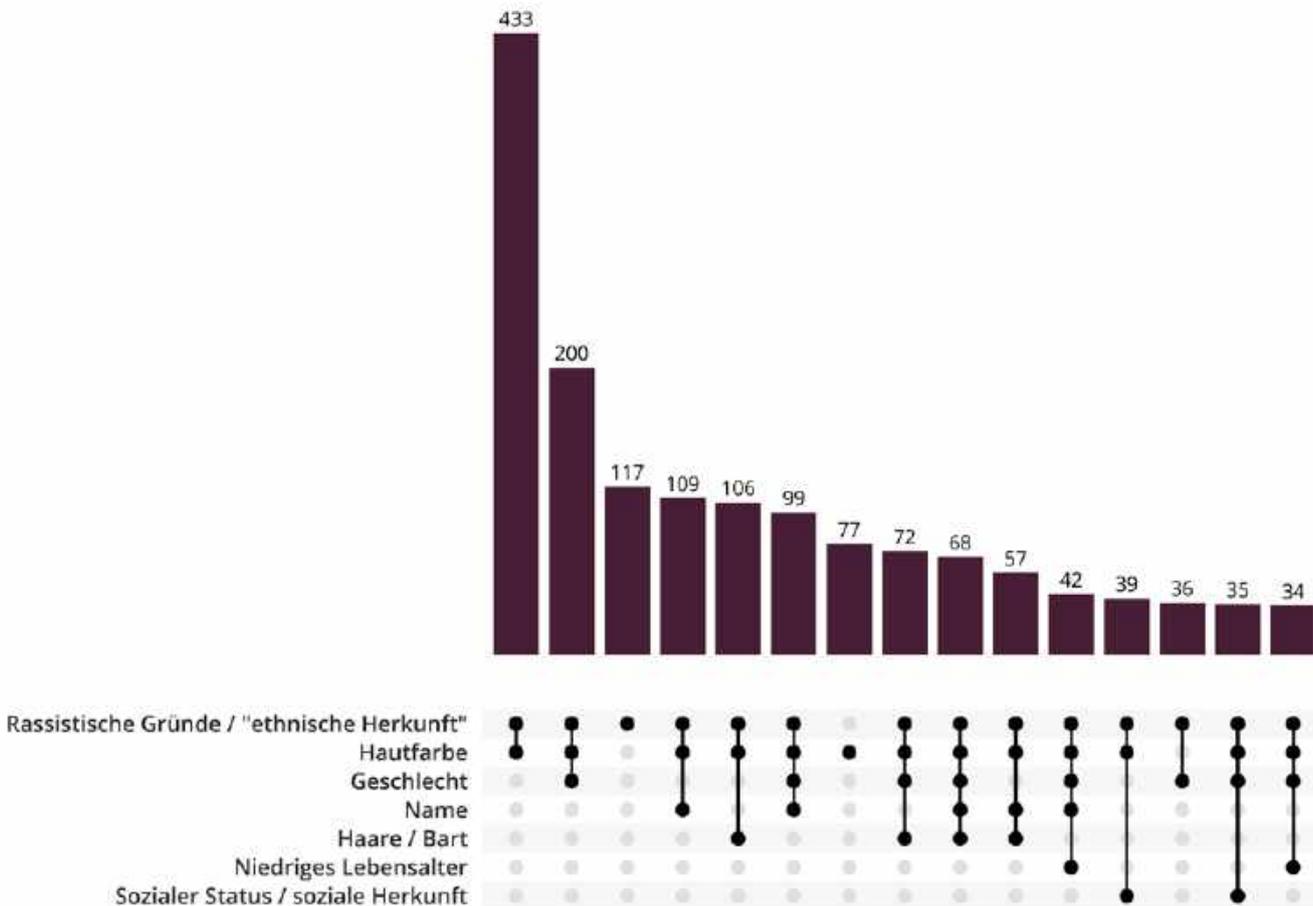
Wir analysieren die Merkmale **„rassistische Gründe / ethnische Herkunft“** sowie **„Hautfarbe“**, da sie zur Annäherung an die Konturen von Anti-Schwarzem Rassismus empirisch ausschlaggebend sind. In diesem Zusammenhang gehen wir auch auf Teilgruppenunterschiede entlang der Vielfaltsdimension **„afrikanische/afrodiaporische Eltern“** ein. Um differenzierter die unterschiedlichen Diskriminierungsrealitäten abbilden zu können, haben wir die Teilnehmenden der Onlinebefragung gefragt, ob sie **„ein bzw. zwei (leibliche) afrikanische/afrodiaporische Eltern“** haben. Dem liegt die Annahme zu Grunde, dass zugeschriebene, negativ bewertete **„afrikanische“** Merkmale ASR-Erfahrungen intensivieren und diese häufiger Menschen mit zwei afrikanischen/afrodiaporischen

14 Die Häufigkeitsangaben zu den Merkmalen sowie die Abfolge der Merkmalskombinationen müssen im Rahmen der Stichprobendemografie (→ Kapitel 4) interpretiert werden, da für Gruppen, die zahlenmäßig weniger vertreten sind, relevante Merkmale bei Betrachtung aller Afrozensus-Befragten dementsprechend weiter hinten platziert sind.

15 Wir zeigen die 15 häufigsten Merkmalskombinationen von rechnerisch 12.870 möglichen Kombinationen bei Berücksichtigung von lediglich acht Merkmalen. Bei einer Fallzahl von 4.991 Befragten, die die Frage beantwortet haben, erscheint die häufigste Nennung mit 433 relativ selten. Dies liegt daran, dass sich die Angaben von fast 5.000 Personen auf 12.870 mögliche Merkmalskombinationen verteilt und viele Kombinationen nur ein oder zwei Mal angegeben wurden.

Abb. 80: Die fünfzehn häufigsten Merkmalskombinationen, bezüglich derer Afrozensus-Befragte über alle Lebensbereiche hinweg Diskriminierung erfahren (n = 4991)¹⁶

Lesebeispiel: Über alle Lebensbereiche zusammengefasst wird insgesamt die Merkmalskombination bestehend aus den Merkmalen „rassistische Gründe / „ethnische Herkunft““ und „Hautfarbe“ am häufigsten genannt (433 Nennungen). Die zweithäufigste Merkmalskombination ist diejenige, bei der Befragte angegeben haben, gleichzeitig bezüglich „rassistische Gründe / „ethnische Herkunft““, „Hautfarbe“ und „Geschlecht“ diskriminiert worden zu sein (200 Nennungen).



Elternteilen zugeschrieben werden. Diese Annahme bezieht sich sowohl auf phänotypische als auch auf kulturelle Zuschreibungen. Befragte mit zwei afrikanischen/afrodiasporischen Elternteilen geben insbesondere signifikant häufiger an, „sehr häufig“ persönlich Anti-Schwarzen Rassismus zu erleben (20,6 % von 1174) als Befragte mit einem afrikanischen/afrodiasporischen Elternteil (13,4 % von 2306). Dieses Ergebnis ist ein Indiz dafür, dass es eine größere Intensität im ASR-Erleben von Menschen mit zwei afrikanischen/afrodiasporischen Elternteilen gibt. Die hier beobachtete Intensivierung von ASR-Erleben für diese Teil-

gruppe spiegelt sich in 12 von 14 Lebensbereichen, vor allem in den Lebensbereichen „Wohnungsmarkt“, „Ämter und Behörden“ und „Sicherheitspersonal“ als auch in den Ergebnissen zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie (→ S. 209) wider.

Die Fremdmarkierung und Diskriminierung von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen erfolgt laut den Befragten auch über auch weitere genannte Merkmale wie „Name“, „Haare/Bart“, „sozialer Status / soziale Herkunft“ sowie „Sprache“. Eine Möglichkeit, um diese Fremdmar-

¹⁶ Ein UpSet-Diagramm stellt die Schnittmengen (hier: Merkmalskombinationen) verschiedener Zeilen (hier: Merkmale) in Form einer Matrix dar. Jede Spalte entspricht einer Menge. Die Balkendiagramme zeigen die Größe der Menge an. In den abgebildeten UpSet-Diagrammen entspricht jeder Balken einer möglichen Merkmalskombination: Die ausgefüllten Zellen zeigen, welche Merkmale Teil einer Merkmalskombination sind. Die abgebildeten UpSet-Diagramme wurden mit UpSetR (Conway et al., 2017) erstellt.

kierungen durch rassistische Zuschreibungen und ihre Intensität für unterschiedliche Gruppen der Stichprobe zu analysieren, ist über Betrachtung der Rangfolge der Diskriminierungsmerkmale, bezüglich derer sie über 14 Lebensbereiche zusammengefasst am häufigsten angeben, diskriminiert worden zu sein. Dafür haben wir uns die Rangfolge der Merkmale, die als Marker für rassistische Diskriminierung dienen, für die Gruppen „Befragte mit einem afrikanischen/afrodiasporischen Elternteil“, „Befragte mit zwei afrikanischen/afrodiasporischen Elternteilen“ und Befragte, die sich unter anderem als „afrikanisch“ positionieren (für Selbstpositionierung im Afrozensus → [Kapitel 6.6](#)) angesehen und miteinander verglichen.¹⁷ Die Selbstpositionierung „afrikanisch“ analysieren wir in diesem Kontext, weil wir davon ausgehen, dass Menschen, die sich selbst als afrikanisch identifizieren, häufiger mit phänotypischen und kulturellen anti-afrikanischen Zuschreibungen konfrontiert sind.

Für alle drei Gruppen befinden sich „rassistische Gründe / ‚ethnische Herkunft‘“ und „Hautfarbe“ auf den Rangplätzen 1 und 2 der am häufigsten genannten Diskriminierungsmerkmale. Der Anteil der Befragten, der angibt, bezüglich des Namens Diskriminierung erfahren zu haben, ist in allen drei Gruppen in etwa gleich hoch und liegt zwischen 45,1 % (Befragte mit einem afrikanischen/afrodiasporischen Elternteil) und 49,9 % (Befragte mit zwei afrikanischen/afrodiasporischen Elternteilen). Wir vermuten, dass dies diejenigen Befragten sind, die einen afrikanischen Namen tragen und dieser ausschlaggebend für anti-Schwarze/anti-afrikanische, rassistische Diskriminierung ist.

„Situation wie ‚Wie ist dein Name?‘ ich sage meinen afrikanischen Vornamen, als Antwort kommt ‚Oh Gott, was? Hast du keine Spitznamen? Das kann ich mir nicht merken.‘ [I]ch sage, dass ich einen 2. Vorname habe (deutsch) als Antwort: ‚Ah, schon besser, den kann ich mir merken, dann nenn ich dich jetzt einfach so.“ (Offene Angabe)

Die hohe Platzierung von „Name“ als Merkmal in der Rangfolge bestätigt unsere Annahme, dass dieser einen relevanten Marker für ASR darstellt. Auch der „soziale Status / soziale Herkunft“ belegt in allen drei Gruppen hohe Rangplätze: Befragte mit zwei afrikanischen/afrodiasporischen Elternteilen nannten diesen insgesamt als Diskriminierungsmerkmal auf Rang 5. Bei Befragten, die sich unter anderem als afrikanisch positionieren und bei Befragten mit einem afrikanischen/afrodiasporischen Elternteil nahm „sozialer Status / soziale Herkunft“ Rang 6 ein. Sowohl bei „Befragten mit zwei afrikanischen/afrodiasporischen Elternteilen“ und „Befragten, die sich unter anderem als afrikanisch positionieren“ nimmt „Sprache“ eine deutlich höhere Platzierung in der Rangfolge ein (Rang 6 bzw. Rang 5) als bei Befragten mit einem afrikanischen/afrodiasporischen Elternteil (Rang 8).

Lediglich das Merkmal „Haare/Bart“, welches als charakteristischer phänotypischer Marker für anti-Schwarze rassistische Zuschreibungen dient, liegt bei Befragten mit einem afrikanischen/afrodiasporischen Elternteil höher im Ranking (Rang 5) im Vergleich zu „Befragten mit zwei afrikanischen/afrodiasporischen Elternteilen“ und „Befragten, die sich unter anderem als afrikanisch positionieren“ (jeweils Rang 7). Eine mögliche Erklärung hierfür kann im Zusammenhang mit der Tatsache vermutet werden, dass Befragte mit einem afrikanischen Elternteil in ihrem privaten nicht-Schwarzen Umfeld häufiger ASR erleben (→ Kapitel 6.1.9): Es ist denkbar, dass Haare bei Schwarzen Personen mit einem afrikanischen Elternteil ein Merkmal sind, dass sie in besonderer Weise von der weißen Norm abhebt und daher als Zielscheibe von ASR erlebt

wird. Bei Menschen mit zwei afrikanischen/afrodiasporischen Elternteilen ist es wahrscheinlicher, dass Haare ein Merkmal unter vielen sind, die zum Anlass genommen werden, um ASR auszuüben. Mit dieser Vermutung nehmen wir ausdrücklich keine Wertung vor, sondern

versuchen, die mitgeteilten Erfahrungen aufeinander zu beziehen und erste Erklärungsversuche anzubieten, die nur mit weiteren Befragungen und Forschungen zu diesem Erleben genauer untersucht werden können.

¹⁷ Für die Tabelle siehe Anhang 8.

6.4.4

Zusammenfassung

Der Afrozensus validiert Erfahrungswissen, welches in Communities über Generationen geteilt wird, und macht deutlich: Was Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen in Deutschland alltäglich erleben sind keine Einzelfälle, sondern besitzen musterhaften Charakter in den Äußerungsformen, den Abläufen und der oft verweigerten oder mangelnden Bearbeitung durch Institutionen. Diese Muster und Wiederholungen zeigen die Verankerung von ASR sowie gesellschaftlich breit tradiertes und geteiltes anti-Schwarzes Wissen auf. Vor diesem Hintergrund ist sogenannter Alltagsrassismus und sind so genannte Mikroaggressionen [G] für Schwarze Menschen Teil eines umfassenderen, auch intergenerationell und teils international geteilten Erlebens von ASR (→ [Kapitel 2, S. 43](#)). Auch alltägliche ASR Erfahrungen können daher eine umfassendere anti-Schwarze Abwertungserfahrungen aufrufen, und so (re-)traumatisierend wirken.

In diesem Kapitel haben wir die Analysen zu den Diskriminierungsrealitäten Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen um spezifische Muster und Dynamiken von Anti-Schwarzem Rassismus vertieft. An der vorangegangenen Analyse der diskriminierenden und rassistischen Situationen, die Schwarze Menschen erleben, konnten wir musterhafte Ausprägungen von Anti-Schwarzem Rassismus darstellen. Das Aufschlüsseln der Dynamiken und Verschränkungen der genannten Diskriminierungsmerkmale sowie ihrer Merkmalskombinationen verdeutlicht die Komplexität anti-Schwarzer rassistischer Diskriminierungsmuster.

Anti-Schwarze/anti-afrikanische Abwertungen über zugeschriebene „Hautfarbe“/„Hautschattierung“ hinaus zu erfassen, ist wichtig, um Schwarze Erfahrungen in ihrer Vielfältigkeit zu begreifen. Anti-Schwarzer Rassismus muss als Analyserahmen verstanden werden, in dem eine grundsätzliche **Essentialisierung** Schwarzer Menschen durch rassistische Diskriminierung stattfindet, die auf einer **spezifischen anti-Schwarzen und anti-afrikanischen Abwertung** fußt. Diese rassistische Abwertung wird u. a. durch eine Hierarchisierung nach „Hautschattierungen“ strukturiert, sie geht aber gleichzeitig über die zugeschriebene „Hautfarbe“ hinaus (Colorism [G]). So machen Schwarze Menschen

unterschiedlicher Hauttöne einerseits geteilte ASR-Erfahrungen, werden aber andererseits innerhalb dieser Diskriminierungsdynamiken nach phänotypischen und kulturell zugeschriebenen „afrikanischen“ Merkmalen bewertet und hierarchisiert. Die Komplexität im Zusammenspiel von körperlichen und kulturellen Zuschreibungen für die Hierarchisierung und Abwertung von Menschen entlang einer Achse westlicher/europäischer Norm, zeigt sich anhand des Zusammenspiels unterschiedlicher Diskriminierungsmerkmale und der unterschiedlichen Häufigkeiten und Intensitäten, von denen Teilgruppen in verschiedenen Lebensbereichen und Diskriminierungssituationen berichten. Anti-Schwarzer Rassismus interagiert zudem mit anderen Diskriminierungsdynamiken und strukturiert diese für Schwarze Menschen auf spezifische Weise. Das intersektional unterschiedliche Erleben von Anti-Schwarzem Rassismus sowie die Vielfalt Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Lebenswelten und Bezüge, welche unterschiedliche Ressourcen für den Umgang mit Diskriminierung bereit halten, sorgen für eine Vielzahl an Umgangsweisen mit ASR, denen wir uns im folgenden Kapitel widmen.

6.5

Umgang mit Diskriminierung

Im Anschluss an die Fragen zu Diskriminierung in unterschiedlichen Lebensbereichen (→ [Kapitel 6.1](#)) konnten die Afrozensus-Befragten angeben, ob sie bereits einmal eine Situation, in der sie diskriminiert wurden, zur Anzeige gebracht oder gemeldet haben. Etwa jede fünfte Person (21,9 %) von 4909 Online-Befragten antwortet auf diese Frage mit „ja“. Abgesehen von einer Meldung oder Anzeige gibt es eine Vielzahl weiterer Möglichkeiten, mit Diskriminierungssituationen umzugehen und auf diese zu reagieren. Für die weitere Analyse des Umgangs der Afrozensus-Befragten mit diskriminierenden Situationen haben wir sowohl quantitativ im Online-Fragebogen als auch qualitativ in den Fokusgruppen zu den Lebensbereichen „Bildung“ und „Gesundheit und Pflege“ vertiefende Fragen gestellt.

Im Online-Fragebogen wurden die Befragten gebeten, zunächst die für sie bedeutsamste Diskriminierungssituation aus den letzten zwei Jahren in eigenen Worten zu beschreiben. Es sollte eine Situation ausgewählt werden, in der die Befragten persönlich Diskriminierung erfahren haben. Diese ausgewählte Diskriminierungssituation aus den letzten zwei Jahren diente im Folgenden als Referenzpunkt für die anschließenden Fragen zum Umgang mit Diskriminierung.¹ Die Ausführungen zum quantitativen Teil der Studie beziehen sich also stets auf eine individuelle von den Befragten in den letzten zwei Jahren erlebte Diskriminierungssituation, die sich in Form und Kontext somit von der anderer Befragter unterscheidet. Diese Tatsache sollte vor allem für die Interpretation der Teilgruppenanalyse mitgedacht werden: Die unterschiedlichen Situationen, in denen Diskriminierung stattgefunden hat, produzieren unterschiedliche Reaktionen und erfordern verschiedene Umgangsweisen. Das verbindende Element war, dass es für alle Befragten die bedeutsamste Diskriminierungssituation in den letzten zwei Jahren gewesen ist.

Die folgende Analyse soll als erster Schritt dienen, um Reaktionen auf und Umgangsweisen mit Diskriminierung von Schwarzen, afrikanischen, afrodiasporischen Menschen zu verstehen. Für zukünftige vertiefende Auswertungen könnte, nach Codierung der offenen Angaben zur bedeutsamsten Diskriminierungssituation, auf Basis dieser Angaben untersucht werden, ob und wie der Umgang (z. B. Melde- oder Vermeidungsverhalten) der Afrozensus-Befragten ggf. mit dem Ort (z. B. Arbeitsplatz), der Form der Diskriminierung (z. B. körperlich vs. verbal) sowie der Verteilung der Machtpositionen zwischen den Menschen, die die Diskriminierung ausüben und den Betroffenen (z. B. leitende Position vs. Mitarbeitende*r) zusammenhängt.²

Umgang der Afrozensus-Befragten nach einem diskriminierenden Vorfall

Auf die Frage hin, wie die Befragten im ersten Schritt mit der Diskriminierung umgegangen sind (n = 3908, Mehrfachantworten möglich), geben die meisten

¹ Die Fragen der quantitativen Befragung im Online-Fragebogen wurden angelehnt an eine Repräsentativbefragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu Reaktionen auf Diskriminierungserfahrungen entwickelt (Beigang et al., 2017)

² Aus Mangel an zeitlichen und finanziellen Ressourcen, war eine finale Codierung der über 4000 teils sehr detaillierten offenen Angaben zur bedeutsamsten Diskriminierungssituation der Afrozensus-Befragten nicht realisierbar. Daher sind nur einzelne Erfahrungen, Perspektiven und Analysen aus diesen ebenso reichhaltigen, wie vertrauensvollen Antworten als Zitate in die Analyse eingeflossen. Ziel ist es, im Nachgang des Afrozensus bei entsprechender finanzieller Förderung dies nachzuholen und somit eine Verknüpfung von Diskriminierungsformen, -orten, -beteiligten und -mustern sowie von den Ergebnissen der quantitativen Fragen zum Umgang mit Diskriminierung zu ermöglichen.

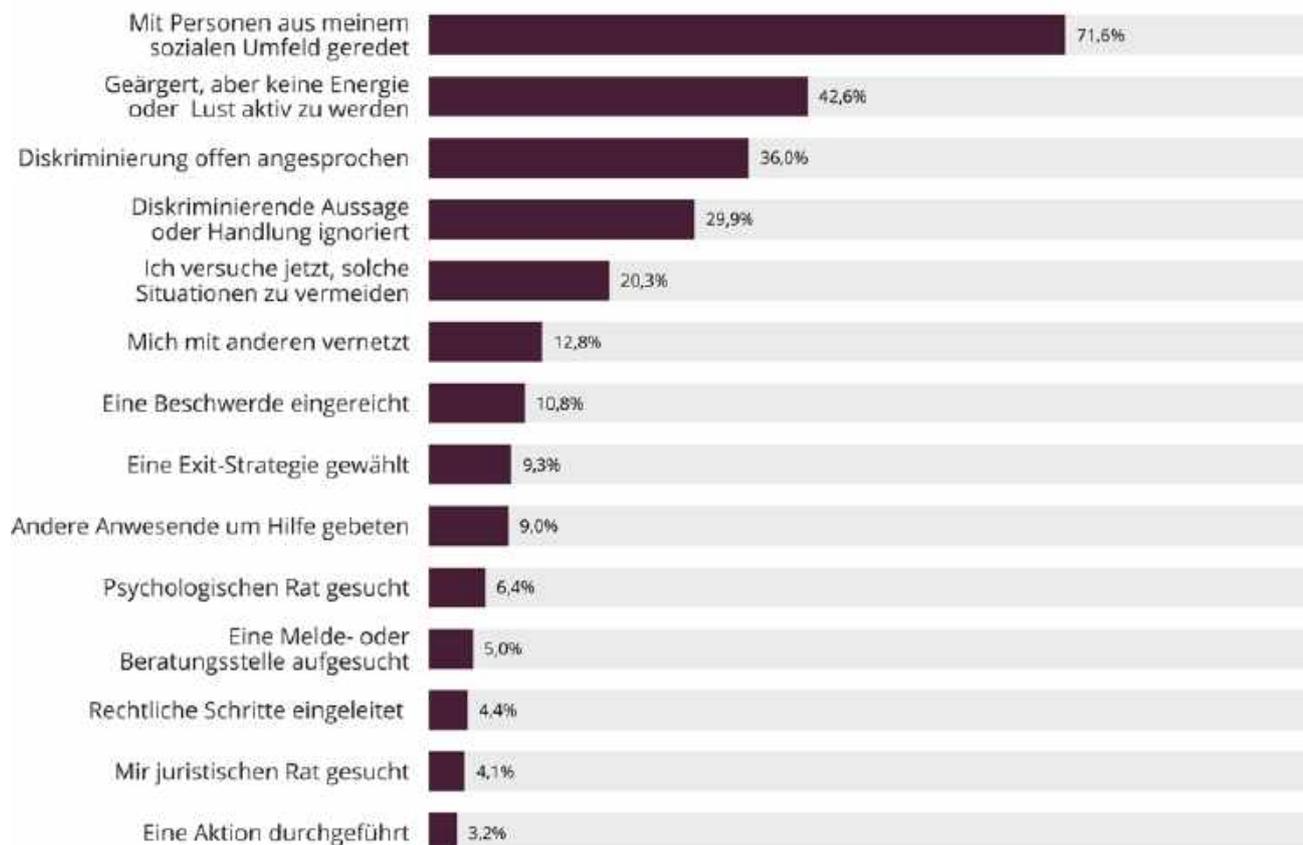
Befragten (71,6 %) an, unter anderem darüber mit Personen aus ihrem sozialen Umfeld gesprochen zu haben. 12,8 % geben an sich mit anderen vernetzt zu haben. Ein großer Teil der Befragten (42,6 %) hat sich zwar unter anderem über die Situation geärgert, hatte aber keine Energie oder Lust, aktiv zu werden. Fast jede dritte befragte Person (29,9 %) gibt an, die diskriminierende Aussage oder Handlung ignoriert zu haben. Auf der anderen Seite gibt mehr als ein Drittel (36,0 %) der Afrozensus-Befragten an, unter anderem die Diskriminierung offen angesprochen zu haben. Bezüglich der häufigsten Kombinationen von Umgangsstrategien geben die meisten Befragten (321 Nennungen) an, mit Personen aus ihrem sozialen Umfeld gesprochen zu haben und sich gleichzeitig geärgert zu haben aber keine Energie oder Lust gehabt zu haben, aktiv zu werden. Die zweithäufigste Kombination (291 Nennungen) sind diejenigen Befragten, die

ebenfalls mit ihrem sozialen Umfeld gesprochen und gleichzeitig aber auch die Diskriminierung offen angesprochen haben.³

Nur ca. 1 von 10 Personen (9,0 %) gibt unter anderem an, in der Situation anwesende Personen um Hilfe gebeten zu haben. Hieraus geht jedoch nicht hervor, in welchen Situationen keine anderen Personen anwesend waren, die die betroffene Person um Hilfe hätte bitten können. Die wenigsten Befragten haben angegeben, in Reaktion auf die Diskriminierung unter anderem Beratungs- oder Meldestellen aufgesucht zu haben (5,0 %), psychologischen Rat (6,4 %) oder juristischen Rat (4,1 %) gesucht zu haben. Nur ca. 1 von 10 befragten Personen (10,8 %) hat angegeben, nach der Diskriminierungssituation unter anderem eine Beschwerde eingereicht zu haben, und nur 4,4 % geben an, rechtliche Schritte eingeleitet zu haben. Jede fünfte

Abb. 81: Reaktionen der Afrozensus-Befragten auf bedeutsamste Diskriminierungserfahrung in den letzten zwei Jahren (n = 3908, Mehrfachantworten möglich)

Lesebeispiel: Mehr als ein Drittel (36,0 %) von 3908 Afrozensus-Befragten haben auf eine Diskriminierungssituation aus den letzten zwei Jahren reagiert, indem sie unter anderem die Diskriminierung offen angesprochen haben.



³ Für die zehn häufigsten Kombinationen der Umgangsstrategien siehe Anhang 20.

Person (20,3 %) gibt an, unter anderem in Zukunft, solche Situationen vermeiden zu wollen.

Es ergeben sich unterschiedliche Ergebnisse in der Teilgruppenanalyse hinsichtlich der Geschlechteridentität(en)⁴: Trans*, inter*, nicht-binäre (TIN* [G]) Befragte (n = 111) nutzen prinzipiell mehr aktive Strategien im Umgang mit einem diskriminierenden Vorfall als Cis-Männer [G] (n = 851) und Cis-Frauen [G] (n = 2403). Sie fragen häufiger andere Anwesende um Hilfe (15,3 % vs. 8,5 % Cis-Männer, 9,2 % Cis-Frauen) und sprechen häufiger die Diskriminierung offen an (44,1 % vs. 35,5 % Cis-Männer, 36,1 % Cis-Frauen). Sie nehmen auch deutlich häufiger Melde- und Beratungsstellen in Anspruch (15,3 % vs. 5,2 % Cis-Männer, 5,0 % Cis-Frauen) und/oder suchen psychologischen Rat auf (18,0 % vs. 4,3 % Cis-Männer, 6,7 % Cis-Frauen). TIN* Befragte geben auch signifikant häufiger an, sich nach einem diskriminierenden Vorfall vernetzt zu haben (23,4 %) als cis-geschlechtliche Befragte (13,1 % Cis-Frauen und 11,4 % Cis-Männer). Cis-Frauen und TIN* Befragte geben signifikant häufiger an, nach einem diskriminierenden Vorfall mit Personen aus ihrem sozialen Umfeld zu sprechen (81,1 % der Cis-Frauen bzw. 75,5 % der TIN* Befragten) als Cis-Männer (65,3 %).

Aus den qualitativen Afrozensus-Daten lassen sich zugrundeliegende Erklärungsmuster im Umgang mit Diskriminierung und insbesondere mit Anti-Schwarzem Rassismus ableiten. In Diskriminierungssituationen, in denen Betroffene nicht aktiv werden bzw. die diskriminierende Aussage oder Handlung ignorieren – wie es bei fast einem Drittel der Online-Befragten der Fall ist –, zeigt sich in den qualitativen Analysen die Komplexität dieser Entscheidungs- und Strategiefindung. In dem ASR-Modell „Dilemma der Reaktion“ (→ [Kapitel 6.2, S.158](#)) haben wir dargestellt, in welchem Dilemma Schwarze, afrikanische und afrodiaporische Menschen sich in einer diskriminierenden Situation wiederfinden. Herausforderungen zeigen sich vor allem darin, in verletzenden, als übergriffig empfundenen Situationen eine Entscheidung zu treffen und sich die Handlungsmacht zu erarbeiten bzw. wieder zu erlangen, obwohl beide Reaktionsmöglichkeiten (Konfrontation vs. Vermeidung) für sie nachteilige und kostenintensive Folgen nach sich ziehen können. Um Diskriminierung zu benennen und eine Auseinandersetzung einzufordern – 36 % der Befragten geben in der Online-Befragung an, „Diskriminierung offen angesprochen“ zu haben –, müssen sich Schwarze

Menschen beispielsweise positionieren oder anti-rassistische Aufklärungsarbeit leisten (weitere Ausführungen hierzu → [Kapitel 6.2, S. 157](#)).

Beim (bewussten und unbewussten) Ermessen des individuellen Umgangs mit der diskriminierenden Situation (Situationsaufwand) sowie der Folgen und möglichen Risiken spielen Ressourcen wie die eigene seelische und körperliche Verfassung und die kontextuelle Machtposition eine wichtige Rolle. In Situationen, in denen nicht auf rassistische Äußerungen eingegangen wird, geschieht dies unter anderem, um konflikthafte Auseinandersetzungen und damit auch Konsequenzen und Folgen, die über die diskriminierende Situation hinausgehen, zu vermeiden (Konfliktvermeidung). Im Umgang mit Diskriminierung wird Vermeidung als vorbeugende Maßnahme grundsätzlich auch praktiziert, bevor es (wieder) zu Konfliktsituationen kommt: Ca. 20 Prozent der Afrozensus-Befragten geben in der Online-Befragung an, dass sie nach einem diskriminierenden Vorfall versucht haben, eine „solche Situation jetzt zu vermeiden“. In Kapitel 6.1 ([S. 90](#)) wurde Vermeidungsverhalten als antizipierte Diskriminierung für die Lebensbereiche erläutert. Zudem wird in den qualitativen Ergebnissen Vermeidungsverhalten insbesondere als eine Folge rassistischer Erfahrungen sowie der daraus resultierenden Angst vor Retraumatisierung erläutert (→ [Kapitel 6.2, S. 151](#)).

Die unterschiedlichen Ressourcen und Biographien von Schwarzen, afrikanischen und afrodiaporischen Menschen beeinflussen ihren Umgang mit Diskriminierung und ASR. So werden beispielsweise Konfliktvermeidungsstrategien im eigenen Empowermentprozess überdacht und längerfristig angepasst. Empowerment und Aktivismus werden hier als Antriebe der eigenen Positionierung und Strategiefindung genutzt. Insgesamt entscheidend für den Umgang mit Diskriminierung sind die ASR-Resilienzstrategien, die sich Schwarze Menschen in unterschiedlichen Ermächtigungsprozessen aneignen (→ [Kapitel 6.2, S.160](#)).

Orte, an denen Afrozensus-Befragte nach einer Diskriminierung den Vorfall gemeldet oder Rat gesucht haben

Wie aus den vorangegangenen Ergebnissen ersichtlich, haben die Befragten in den letzten zwei Jahren tendenziell selten offizielle Beschwerdewege nach

⁴ Für die Tabelle mit Signifikanzen siehe Anhang 19.

einer diskriminierenden Situation eingeschlagen: 77,8 % von 3512 Befragten geben an, den für sie bedeutsamsten diskriminierenden Vorfall aus den letzten zwei Jahren nicht gemeldet oder zur Anzeige gebracht zu haben. Die EU-MIDIS II Studie „Being Black in Europe“ der European Union Agency for Fundamental Rights (2018, S. 43), die Menschen mit afrikanischem Migrationshintergrund südlich der Sahara befragt hat, kommt zu einem ähnlichen Ergebnis: 85 % der Befragten, die angaben rassistisch diskriminiert worden zu sein, hatten den jüngsten diskriminierenden Vorfall der letzten 5 Jahre nicht gemeldet oder hierzu eine Beschwerde eingereicht.

Aus den Daten des Afrozensus ergibt sich die Tendenz, dass je jünger die befragte Person ist, desto eher hat sie den Vorfall nicht gemeldet. So geben sowohl 86,7 % von 618 Befragten, die 23 Jahre alt und jünger sind (Generation Z) als auch 78,1 % der Millennials (n = 1977) (zwischen 24 und 39 Jahren) signifikant häufiger als Befragte der Boomer-Generation (zwischen 56 und 73 Jahren) (63,6 % von n = 66) an, den Vorfall nicht gemeldet zu haben. Offen bleibt vorerst die Frage, woran das liegen könnte, ob z. B. jüngere Befragte seltener über Wissen zu Beschwerde- und Anlaufstel-

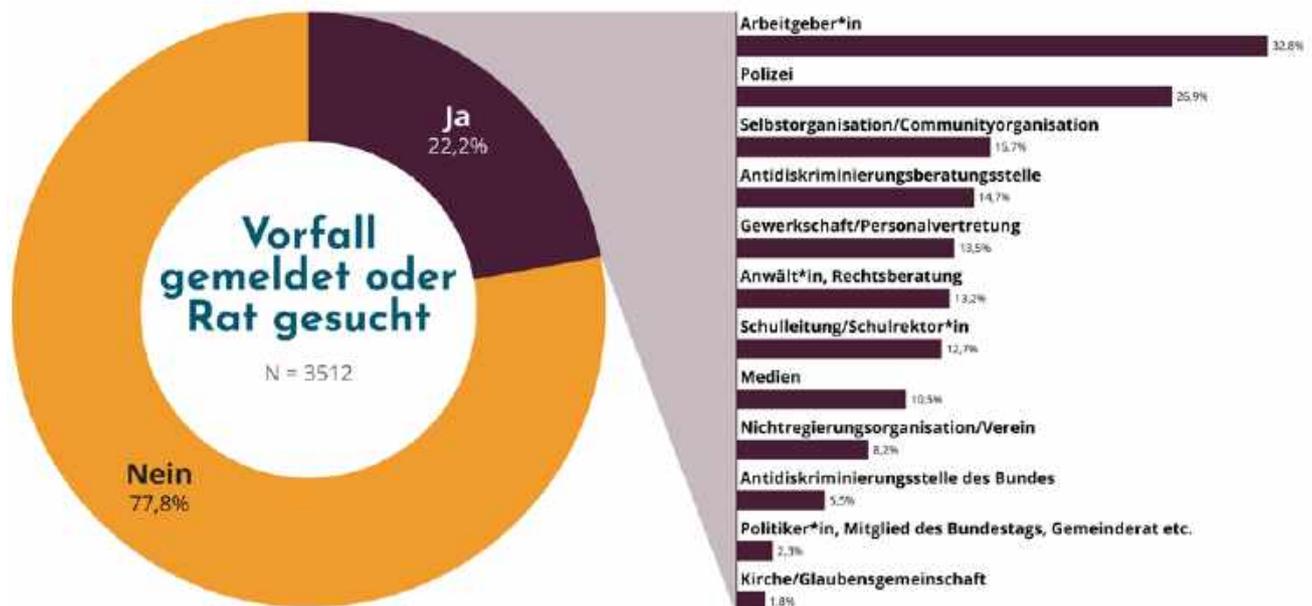
len verfügen oder ob die von ihnen genutzten Verarbeitungsstrategien von ihnen als ausreichend oder angemessen empfunden werden.

Von 778 Afrozensus Befragten, die angeben, den Vorfall gemeldet oder Rat gesucht zu haben, geben die meisten Befragten (32,8 %) an, diesen unter anderem bei ihren jeweiligen Arbeitgeber*innen gemeldet zu haben. Über ein Viertel der Personen (26,9 %) gibt an, den Vorfall unter anderem bei der Polizei gemeldet zu haben. Etwa jede siebte Person gibt an, unter anderem bei Selbst-/Communityorganisationen (15,7 %) den Vorfall gemeldet oder Rat gesucht zu haben. 14,7 % geben an, bei einer Antidiskriminierungsberatungsstelle den Vorfall gemeldet oder Rat gesucht zu haben. Deutlich weniger (5,5 %) geben an, dies direkt bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes getan zu haben. Die wenigsten Befragten geben an, sich nach einem diskriminierenden Vorfall an Politiker*innen (2,3 %) oder eine Kirche/Glaubensgemeinschaft zu wenden (1,8 %).

Für die Teilgruppenanalysen ergeben sich im Altersvergleich nur wenige signifikante Unterschiede im Meldeverhalten in Bezug auf den Ort der Meldung:

Abb. 82: Orte, an denen Diskriminierung gemeldet oder Rat gesucht wurde (Donut-Diagramm n = 3512, Balken-Diagramm n = 778, Mehrfachantworten möglich)

Lesebeispiel: 77,8 % von 3512 Afrozensus-Befragten geben an, in den letzten zwei Jahren nach einem diskriminierenden Vorfall diesen nicht gemeldet oder Rat gesucht zu haben. Von 778 Afrozensus-Befragten, die angeben den Vorfall gemeldet oder Rat gesucht zu haben, geben 15,7 % an, dies unter anderem bei einer Selbstorganisation/Communityorganisation getan zu haben.



5 Für die Tabelle mit Signifikanzen siehe Anhang 21.

Befragte der Generation Z, die 23 Jahre alt sind oder jünger (n = 82), melden diskriminierende Vorfälle signifikant seltener als Befragte der Boomer-Generation (zwischen 56 und 73 Jahren) bei Anwalt*innen/Rechtsberatung und am häufigsten bei der Schulleitung/Schulrektor*in (35,4 %). Letzteres Ergebnis entspricht dem altersspezifischen Kontext und den Ergebnissen zu Diskriminierungserfahrungen in den Lebensbereichen: Befragte unter 24 Jahren geben nach Diskriminierung in „Öffentlichkeit und Freizeit“ am häufigsten an, im Lebensbereich „Bildung“ diskriminiert zu werden (87,9 % von n = 692).⁵

Gründe der Afrozensus-Befragten, nach einem diskriminierenden Vorfall auf eine Meldung oder Anzeige zu verzichten

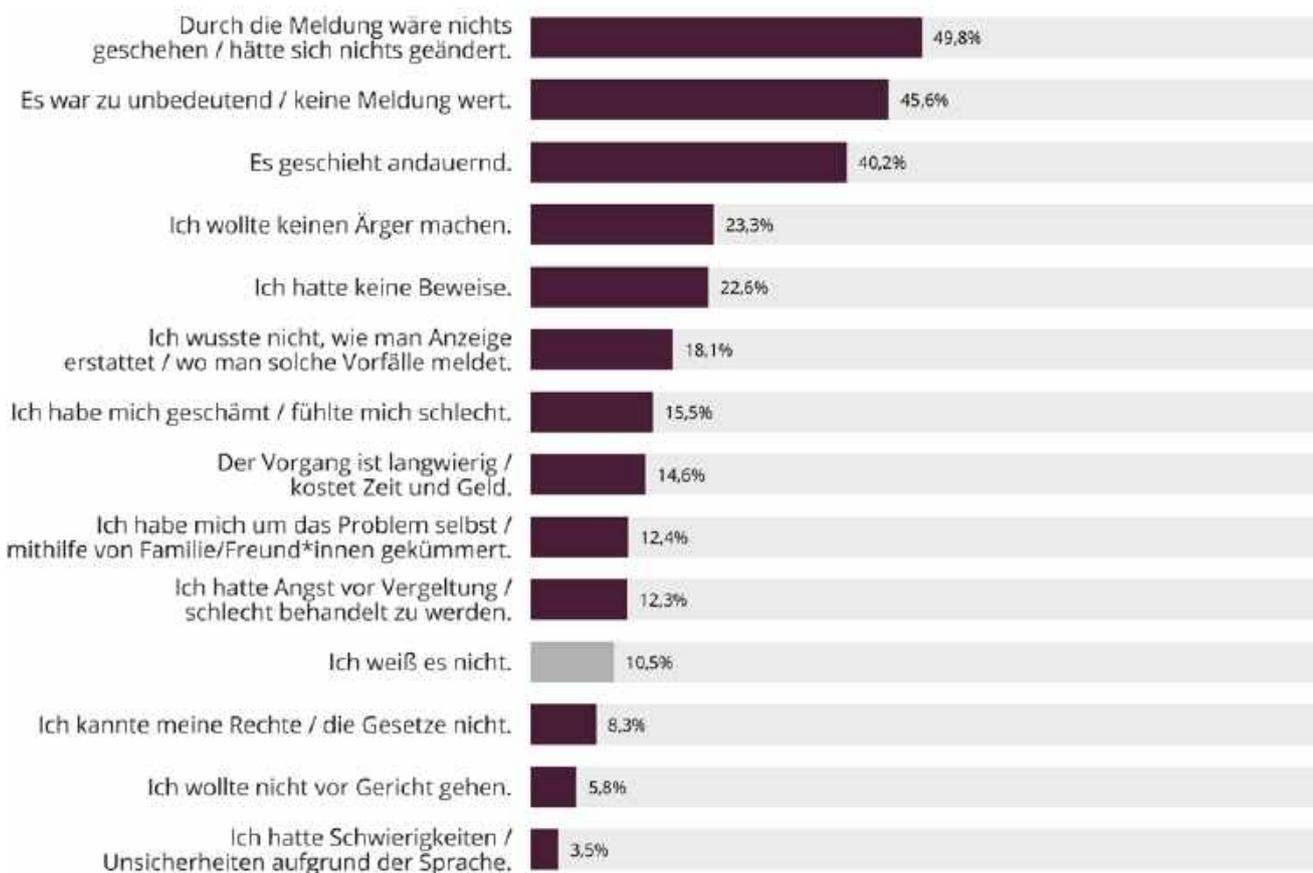
Die 2732 Afrozensus-Befragten, die angegeben haben, den diskriminierenden Vorfall nicht gemeldet oder zur Anzeige gebracht zu haben, wurden im Folgenden nach ihren Gründen hierfür gefragt. Von 2587 Befrag-

ten, die diese Frage beantwortet haben (Mehrfachantworten möglich), geben etwa die Hälfte (49,8 %) unter anderem an, dass sie den Vorfall nicht gemeldet hätten, da durch die Meldung nichts geschehen wäre bzw. sich nichts geändert hätte. Zudem geben 4 von 10 befragten Personen (40,2 %) unter anderem an, dass sie keine Meldung getätigt hätten, da „es andauernd geschieht“. Für einen Teil der Befragten hing die Entscheidung, den Vorfall nicht zu melden/anzuzeigen, damit zusammen, dass sie zum einen nicht wussten, wie sie Anzeige erstatten bzw. wo sie solche Vorfälle melden sollen (18,1 %), und zum anderen ihre Rechte / die Gesetze nicht kannten (8,3 %). Mehr als jede fünfte Person (22,6%) gibt an, den Vorfall nicht gemeldet/angezeigt zu haben, weil sie unter anderem keine Beweise hatte.

Für 14,6 % der Befragten bezogen sich die Gründe für eine Nichtmeldung unter anderem auf finanzielle und/oder zeitliche Ressourcen („Der Vorgang ist langwierig / kostet Zeit, Geld“). Darüber hinaus geben 15,5 % der Befragten unter anderem an, dass sie den

Abb. 83: Gründe dafür, den diskriminierenden Vorfall nicht zu melden (n = 2603, Mehrfachantworten möglich)

Lesebeispiel: 12,4 % von 2603 Afrozensus-Befragten geben an, darauf verzichtet zu haben, den diskriminierenden Vorfall zu melden, da sie sich unter anderem selbst oder mithilfe von Familie/Freund*innen um das Problem gekümmert haben.



diskriminierenden Vorfall nicht gemeldet/angezeigt haben, weil sie sich geschämt oder schlecht gefühlt haben. Fast ein Viertel (23,3 %) wollte keinen Ärger machen und 12,3 % hatten konkrete Angst vor Vergeltung oder davor, schlecht behandelt zu werden.

Befragte mit afrikanischem Migrationshintergrund südlich der Sahara geben in der EU-MIDIS II Studie – wie auch die Afrozensus-Befragten – am häufigsten an, auf die Meldung eines Vorfalls verzichtet zu haben, weil „durch die Meldung nichts geschehen wäre / sich nichts verändert hätte“ und am zweithäufigsten an, dass der Vorfall „zu unbedeutend gewesen“ ist. Im Unterschied zu den Afrozensus-Befragten geben die Befragten der EU-MIDIS II Studie am dritthäufigsten an, den diskriminierenden Vorfall nicht gemeldet zu haben, weil sie „keine Beweise hatten“ (European Union Agency for Fundamental Rights (FRA), 2018, S. 44). Bei den Afrozensus-Befragten rangiert dieser Grund auf Platz 5; sie geben z. B. häufiger an, auf die Meldung des Vorfalls verzichtet zu haben, weil „es andauernd geschieht“ und weil sie „keinen Ärger machen wollten“.

Nicht überraschend ist, dass Befragte mit niedrigem Einkommen (21,8 % von n = 271) signifikant häufiger angeben, den Vorfall unter anderem aus Zeit- und Kostengründen nicht gemeldet zu haben als Befragte mit mittlerem Einkommen (14,7 % von n = 279) und Befragte mit hohem Einkommen (11,0 % von n = 228). Befragte mit niedrigem Bildungsabschluss geben fast doppelt so häufig wie Befragte mit mittlerem und Befragte mit hohem Bildungsabschluss an, den diskriminierenden Vorfall nicht gemeldet zu haben, weil sie unter anderem ihre Rechte oder die Gesetze nicht kannten (14,7 % von 102 Befragten mit niedrigem Bildungsabschluss vs. 8,4 % von 595 Befragten mit mittlerem Bildungsabschluss und 8,1 % von 1513 Befragten mit hohem Bildungsabschluss). Die Gruppenunterschiede sind signifikant.

Auch TIN* Befragte (26,4 % von n = 72) geben signifikant häufiger an, den Vorfall unter anderem aus Zeit- und Kostengründen nicht gemeldet zu haben als Cis-Frauen (13,2 % von n = 1616) und Cis-Männer (17,0 % von n = 571). TIN* Befragte und Cis-Frauen geben ebenfalls signifikant häufiger als Cis-Männer an, den Vorfall unter anderem aus Angst vor Vergeltung oder davor, schlecht behandelt zu werden, nicht gemeldet zu haben (19,4 % TIN* Befragte und 12,9 % Cis-Frauen vs. 10,3 % Cis-Männer). Dieses Ergebnis steht im Ein-

klang mit den Angaben zum Sicherheitsempfinden in der Öffentlichkeit (--> Kapitel 6.1), bei denen TIN* Befragte und Cis-Frauen ebenfalls signifikant häufiger berichten, gewaltvolle Übergriffe in der Öffentlichkeit zu fürchten. Cis-Frauen (17,3 %) geben zudem signifikant häufiger als Cis-Männer (10,3 %) an, den diskriminierenden Vorfall nicht gemeldet zu haben, da sie sich unter anderem geschämt oder schlecht gefühlt haben.

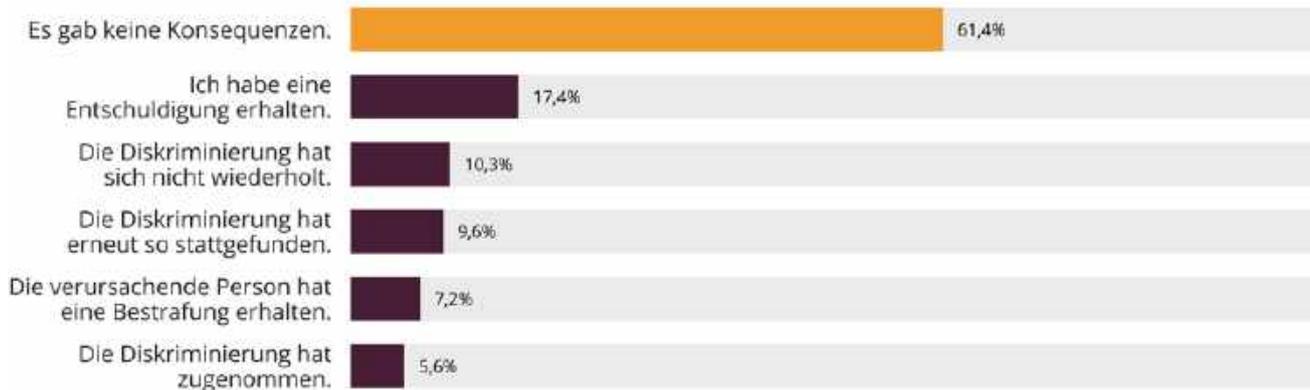
Signifikante Unterschiede in den Gründen, warum Befragte darauf verzichtet haben, den diskriminierenden Vorfall zu melden, zeigen sich auch zwischen Befragten mit Beeinträchtigung (n = 223) und jenen ohne Beeinträchtigung (n = 1890). So geben Befragte mit Beeinträchtigung signifikant häufiger als Befragte ohne Beeinträchtigung an, den Vorfall unter anderem aus folgenden Gründen nicht gemeldet zu haben: aus Zeit- und Kostengründen (20,6 % vs. 13,6 %), weil sie keine Beweise hatten (31,8 % vs. 21,9 %) und weil sie nicht vor Gericht gehen wollten (9,4 % vs. 4,9 %). Sie geben außerdem signifikant häufiger als Befragte ohne Beeinträchtigung an, den Vorfall nicht gemeldet zu haben, weil sie sich unter anderem geschämt oder schlecht gefühlt haben (21,5 % vs. 14,3 %) und/oder weil sie Angst vor Vergeltung oder davor, schlecht behandelt zu werden, hatten (21,1 % vs. 11,1 %). 61,4 % der Befragten mit Beeinträchtigung geben unter anderem an, auf die Meldung/Anzeige des diskriminierenden Vorfalls verzichtet zu haben, da sie der Überzeugung waren, dass durch die Meldung nichts geschehen wäre bzw. sich nichts geändert hätte. Das sind 12,9 Prozentpunkte mehr als Befragte ohne Beeinträchtigung.⁶

Aus den qualitativen Fokusgruppen wird deutlich, dass ein weiterer Grund, warum Schwarze, afrikanische und afrodiaporische Menschen sich dazu entscheiden, den Vorfall nicht zu melden oder anzuzeigen, die im jeweiligen Kontext vorherrschenden Macht- und Abhängigkeitsstrukturen sein können. In der gesundheitlichen Versorgung zwischen Ärzt*innen sowie Pflegekräfte und Patient*innen sowie im Bildungsbereich zwischen Lehrkräften und Schüler*innen bzw. Dozierenden und Studierenden, aber auch im Arbeitskontext zwischen Führungskräften und Angestellten sowie Kund*innen und Dienstleistenden befindet sich die diskriminierte Person, die in der weniger starken Position innerhalb der Machtstruktur ist, in einem Dilemma der Aushandlung, da sie meistens auch nach Meldung der Diskriminierung weiter von den Diskriminierenden abhängig sind. Im

6 Für die Tabelle mit Signifikanzen siehe Anhang 22.

Abb. 84: Konsequenzen der Anzeige/Meldung des diskriminierenden Vorfalls (n = 873, Mehrfachantworten möglich)

Lesebeispiel: Deutlich mehr als die Hälfte (61,4 %, n = 873) der Afrozensus-Befragten geben an, dass es nach ihrer Anzeige/Meldung des diskriminierenden Vorfalls keine Konsequenzen gab.



Bildungsbereich geben zudem Schüler*innen in den Gesprächen an, dass sie diskriminierende Vorfälle bewusst ihren Eltern aus der Befürchtung heraus nicht mitteilen, diese könnten dann auch diskriminiert bzw. nicht ernst genommen werden.

Konsequenzen bei Anzeige oder Meldung des diskriminierenden Vorfalls

Von den Afrozensus-Befragten, die eine Meldung oder Anzeige des diskriminierenden Vorfalls angegeben haben, haben 873 die Frage dazu beantwortet, welche Konsequenzen ihre Meldung/Anzeige hatte (Mehrfachantworten möglich). Deutlich mehr als die Hälfte der Befragten (61,4 %) gibt unter anderem an, dass die Meldung/Anzeige ihres Vorfalls keine Konsequenzen hatte.⁷ Etwa 1 von 10 Befragten (9,6 %) gibt unter anderem an, dass die Diskriminierung erneut so stattgefunden und 5,6 % der Befragten geben an, dass die Diskriminierung nach der Meldung sogar zugenommen hat. 1 von 10 Personen (10,3 %) gibt an, dass sich die Diskriminierung nach der Meldung/Anzeige nicht wiederholt hat. 17,4 % der Befragten geben unter anderem an, eine Entschuldigung erhalten zu haben und 7,5 % geben an, dass die diskriminierende Person eine Bestrafung erhalten habe. Aufgrund der kleinen Fallzahl der Befragten, die den Vorfall überhaupt gemeldet haben (→ Abb. 84), war es uns an dieser Stelle nicht möglich zu untersuchen, inwiefern der Ort der Meldung, d. h. bei welcher Stelle der Vorfall

gemeldet wurde, mit den unterschiedlichen Möglichkeiten für Konsequenzen zusammenhängen könnte. In einer Folgebefragung mit größerem Fokus auf diejenigen Befragten, die den Vorfall melden, könnte dies vertieft analysiert werden.

Hinsichtlich der Teilgruppenanalyse ergeben sich signifikante Gruppenunterschiede für die Vielfaltsdimensionen „Geschlechteridentität(en)“ und „Beeinträchtigung“⁸: TIN* Befragte geben gegenüber Cis-Frauen und Cis-Männern signifikant seltener an, dass sie als Betroffene in Folge der Meldung eine Entschuldigung erhalten haben (13,3 % TIN* Befragte vs. 43,8 % Cis-Männer und 47,2 % Cis-Frauen). Befragte mit Beeinträchtigung geben signifikant häufiger als Befragte ohne Beeinträchtigung an, dass die Diskriminierung nach ihrer Meldung erneut so stattgefunden hat (36,2 % von n = 120 Befragten mit Beeinträchtigung vs. 22,1 % von n = 575 Befragten ohne Beeinträchtigung). Außerdem geben sie fast doppelt so häufig (signifikant) an, dass die Diskriminierung nach einer Meldung sogar zugenommen hat (25,5 % vs. 13,4 %).

Zufriedenheit der Afrozensus-Befragten damit, wie mit ihrer Meldung des diskriminierenden Vorfalls umgegangen wurde

Fast drei Viertel von 886 Befragten (74,1 %), die eine Meldung des Vorfalls angegeben haben, geben zudem an, dass sie insgesamt unzufrieden damit waren, wie

⁷ Für die verbleibenden 48,6 % wissen wir allerdings nicht, ob die Meldung des Vorfalls positive oder negative Konsequenzen für die Betroffenen hatte. An dieser Stelle wäre in zukünftigen Studien eine Vertiefung oder andere Form der Abfrage sinnvoll.

⁸ Für die Tabelle mit Signifikanzen siehe Anhang 23.

Abb. 85: Zufriedenheit damit, wie mit der Meldung des diskriminierenden Vorfalls umgegangen wurde (n = 886)

Lesebeispiel: Fast ein Viertel (23,5 %) von 886 Afrozensus-Befragten gibt an, eher unzufrieden damit gewesen zu sein, wie mit ihrer Meldung des diskriminierenden Vorfalls umgegangen wurde.

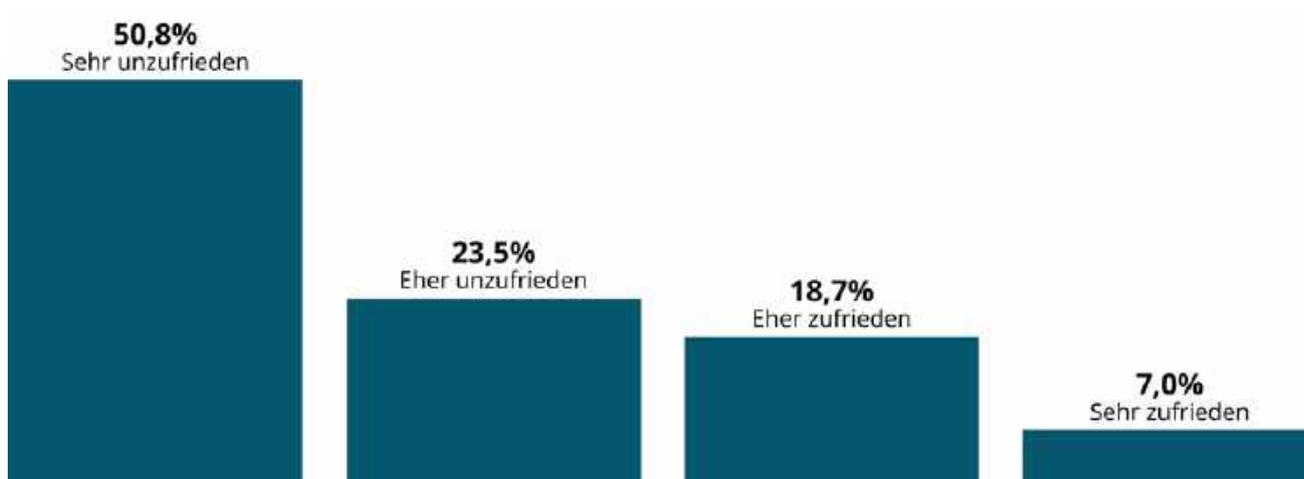
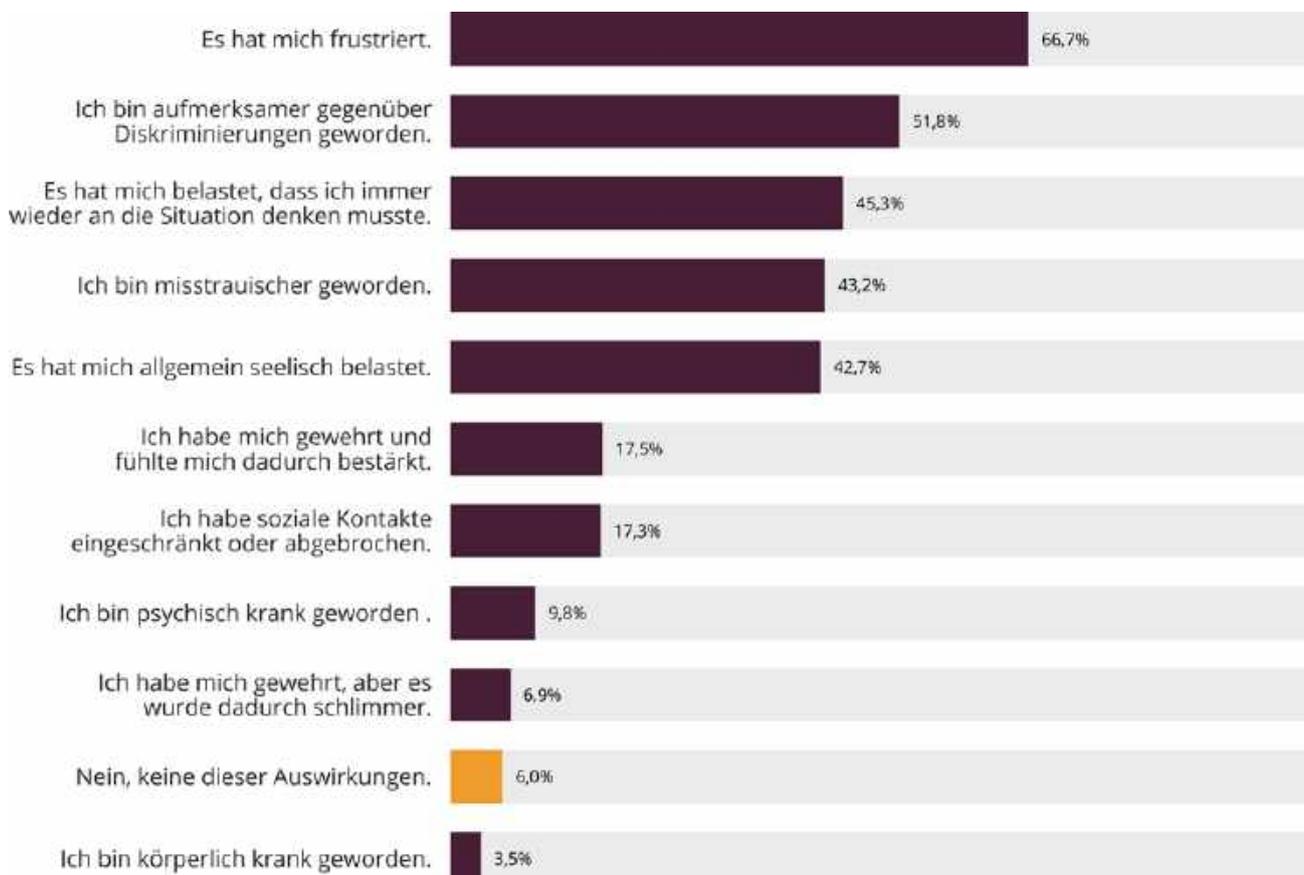


Abb. 86: Auswirkungen der bedeutsamsten Diskriminierungssituation der letzten zwei Jahre auf die Afrozensus-Befragten (n = 3908, Mehrfachantworten möglich)

Lesebeispiel: 17,5 % von 3908 Afrozensus-Befragten geben an, sich in Bezug auf die diskriminierende Situation gewehrt und sich dadurch bestärkt gefühlt zu haben.



mit der Meldung umgegangen wurde. 50,8 % geben an, sogar sehr unzufrieden gewesen zu sein. Lediglich ein Viertel der Befragten (25,7 %) war mit dem Umgang mit ihrer Meldung der Diskriminierungssituation insgesamt zufrieden, nur 7,0 % sehr zufrieden.

Auswirkungen von Diskriminierungserfahrungen auf Afrozensus-Befragte

Die Auswirkungen bzw. Folgen von ASR und Diskriminierung auf Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen wurden im Lebensbereich „Gesundheit und Pflege“ sowie „Bildung“ in den qualitativen Ergebnissen untersucht. Die Auswirkungen rassistischer Gewalt und Strukturen in persönlichen und beruflichen Kontexten sind körperliche und psychische Belastungen, aber auch die Mehrarbeit, sich in diesen Strukturen zurecht zu finden und ihnen entgegenzuwirken. Auch quantitativ lassen sich diese Belastungen aufzeigen: Hier geben 42,7 % der Befragten (n = 3908, Mehrfachantworten möglich) an, dass die Diskriminierungserfahrung sie seelisch belastet, 45,3 % der Befragten machen die Angabe „es hat mich belastet, dass ich immer wieder an diese Situation denken musste“. Die Mehrheit der Befragten (66,7 %) gibt an, dass die diskriminierende Situation sie frustriert hat, 51,8 % sagen, dass sie aufmerksamer gegenüber Diskriminierungen geworden sind. 17,3 % geben an, dass sie soziale Kontakte eingeschränkt oder abgebrochen haben. 9,8 % der Befragten sagen, dass sie aufgrund des diskriminierenden Vorfalls psychisch krank geworden sind. Dass sie sich gewehrt haben und sich dadurch bestärkt fühlten, geben 17,5 % der Befragten an, während 6,9 % angeben, dass sie sich gewehrt haben und es dadurch schlimmer wurde.

Zusammenfassung

Zusammenfassend zeigt sich, dass der Großteil der Befragten nach dem Erleben einer diskriminierenden Situation diese mit Hilfe des privaten Umfelds verarbeitet. Nur wenige Befragte versuchen, eine Beschwerde einzuleiten oder sich Rat bei offiziellen Stellen zu suchen. Die Erfahrungen, die Befragte mit der Meldung von Vorfällen gemacht haben, legen nahe, dass dieses Erfahrungswissen ein relevanter Grund für die insgesamt eher geringe Anzahl von Meldungen sein könnte. Denn vielen Betroffenen wird bei einer Meldung oder Anzeige eines diskriminierenden Vorfalls allgemein nicht geglaubt: Laut den Ergebnissen zu Diskriminierungssituationen, die von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen häu-

fig berichtet werden, geben im Afrozensus 93,3 % der Befragten (n = 4347) an, dass ihnen nicht geglaubt wird oder ihnen gesagt wird, dass sie zu empfindlich seien, wenn sie einen rassistischen Vorfall ansprechen.

Dies wird auch durch die Angaben der Befragten unterstrichen, dass die Meldung oder Anzeige eines Vorfalls bei offiziellen Stellen in den häufigsten Fällen keine Konsequenzen nach sich zog und fast drei Viertel der Befragten prinzipiell unzufrieden damit waren, wie mit ihrer Meldung oder Anzeige des diskriminierenden Vorfalls umgegangen wurde. In Konsequenz fühlten sich viele Befragte nach dem Erleben eines diskriminierenden Vorfalls frustriert und seelisch von der Situation belastet. Vor allem die qualitative Erhebung zeigt aber auch auf, wie Schwarze Menschen trotz allem Resilienz- und Umgangsstrategien entwickeln und kollektive Räume des Austauschs und des Empowerments schaffen (→ [Kapitel 6.2, 6.3](#)).

6.6

Schwarze Selbstpositionierung und Quellen von Empowerment

„wir sind die kinder, die in spalten wachsen. das hier ist für uns.

wir sind das unkraut zwischen den steinen, der kalk in deiner spülmaschine, die regenspuren und das moos auf deinem kippfenster, das sich nicht richtig öffnen lässt, sodass du es nicht schrubben kannst, wofür du aber sowieso viel zu faul wärst, denn hausarbeit ist dir nicht wichtig.

wir tragen rosa röcke & weite hosen & zitronenkleider & katzentshirts & docs & hijabs & turnschuhe & crop tops & alles, wir sind viele, wir sind cute, leise und laut, soft und stark, wir sind die leute mit den haaren, die keine*r checkt, weil sie weder gecheckt werden wollen noch sollen oder müssen, und widerstand ist in jedem unserer atemzüge.“

(aus: „kinder, die in spalten wachsen“ von Judith Baumgärtner (2020))



6.6.1 Schwarze Selbstpositionierungen

Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen navigieren Anti-Schwarze Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen mit viel Wissen, Beständigkeit und Mut. Das Erleben unterschiedlicher Formen und Mechanismen von Anti-Schwarzem Rassismus sowie intersektionaler Diskriminierungen erfordert unterschiedliche Gegenstrategien und Empowermentkonzepte. Aktivistischer Widerstand und soziale Bewegungen in der Geschichte und Gegenwart sind Quellen von Empowerment für Schwarze Menschen. Individuelle und kollektive Umgangs- und Empowermentstrategien spiegeln vielfältige Auseinandersetzungsprozesse und unterschiedliche Widerstandsformen im Schwarzen Erfahrungsraum wider.

Aus diesem Erfahrungsraum heraus teilen Schwarze, afrikanische, afrodiasporische Menschen im Afrozensus ihre Selbstpositionierungen, die Bedeutung von Schwarzer Präsenz und Informationen dazu, welche individuellen und kollektiven Empowermentressourcen sie brauchen. Im Umgang mit ASR und weiteren Diskriminierungsformen unterstützen Schwarze Bewusstwerdung, Black Consciousness [G] und Positionierung dabei, die eigenen Bedürfnisse und Fähigkeiten zu erkennen und die Stimme für Forderungen nach einem gleichberechtigteren Zugang für sich und andere zu erheben.

„A mix of frustration, feeling empowered by resisting.“
(Offene Angabe)

„Mehr Gespräche zum Thema Rassismus mit meinen Kind, mehr Empowerment.“ (Offene Angabe)

„Es hat mich auch motiviert aktiv zu werden, um Community-Orte zu schaffen und mich und andere Schwarze Personen zu empowern.“ (Offene Angabe)

Biko (1979) verweist in Bezug auf die Definition von Black Consciousness darauf, dass Schwarzsein keine Frage der Hautfarbe ist, sondern eine geistige Haltung widerspiegelt.

„Durch die einfache Tatsache, daß ihr euch als [S]chwarz bezeichnet, habt ihr euch auf den Weg zur Emanzipation gemacht, habt ihr euch dazu verpflichtet, gegen alle Kräfte zu kämpfen, die versuchen, eure Hautfarbe als einen Stempel zu benutzen, der euch als untergeordnete Wesen kennzeichnet“ (Biko, 1979, S. 69).

Der Begriff Black Consciousness **„versucht, die Gemeinschaft der Schwarzen mit einem neuen Selbstgefühl zu erfüllen, mit Stolz auf ihre Anstrengungen, ihr eigenes Wertesystem, ihre Kultur, ihre Religion und ihre Lebenseinstellung. [...] Die Wechselwirkung zwischen Selbstbewusstsein und emanzipatorischen Programm ist von größter Bedeutung“** (Biko, 1979, S. 70).

Empowerment bedeutet somit, von einer Position der gefühlten Machtlosigkeit zu einer individuellen und kollektiven Position der Ermächtigung mit Handlungs- und Gestaltungsmacht zu gelangen. In diesem Prozess kann ein Schwarzes Bewusstsein (Black Consciousness [G]) neue Handlungsspielräume eröffnen, die über die Reaktion auf vermachtete Normen, die rassistisch diskriminieren und benachteiligen, hinausgehen. Der Afrozensus belegt, dass Schwarze Menschen und damit Schwarze Erfahrungen und Identitäten (sehr) vielfältig sind, in unterschiedlichen Positionen und gesellschaftlich über unterschiedliche Zugänge und Ressourcen verfügen. Schwarze, afrikanische, afrodiasporische Menschen durchlaufen individuelle Prozesse, stehen an unterschiedlichen Punkten in ihrem Leben und verfügen über individuelles als auch kollektives Erfahrungswissen; sie begegnen einander durch gemeinsame Erfahrungswerte, durch Schwarze Selbstpositionierung und durch Black Consciousness.

Geteilte Erfahrungen und Perspektiven werden mit einer Vielzahl an Codes und kulturellen Referenzen kommuniziert, von Cowries im Haar bis zum *Nod*, dem anerkennenden, meist wortlosen Gruß im Vorbeigehen. Demnach werden von Afrozensus-Teilnehmenden die eigene Positionierung und Strategiefindung im Umgang mit ASR als kollektive Interaktion und Communities-Care verstanden. Hierfür werden Schwarze Präsenz, Aktivismus, Widerstand und Empowerment als Resilienzressourcen genutzt. Schwarze Empowermenträume stärken die Politisierung und ermächtigen dazu, Machtstrukturen zu erkennen und zu hinterfragen, in denen Schwarze Menschen unterschiedlich positioniert sind. Sie bieten Möglichkeiten an, um die eigenen Erfahrungen und die eigene Selbstpositionierung zu verorten (→ [Kapitel 6.2.6 Empowerment](#)).

Selbstpositionierungen im Afrozensus

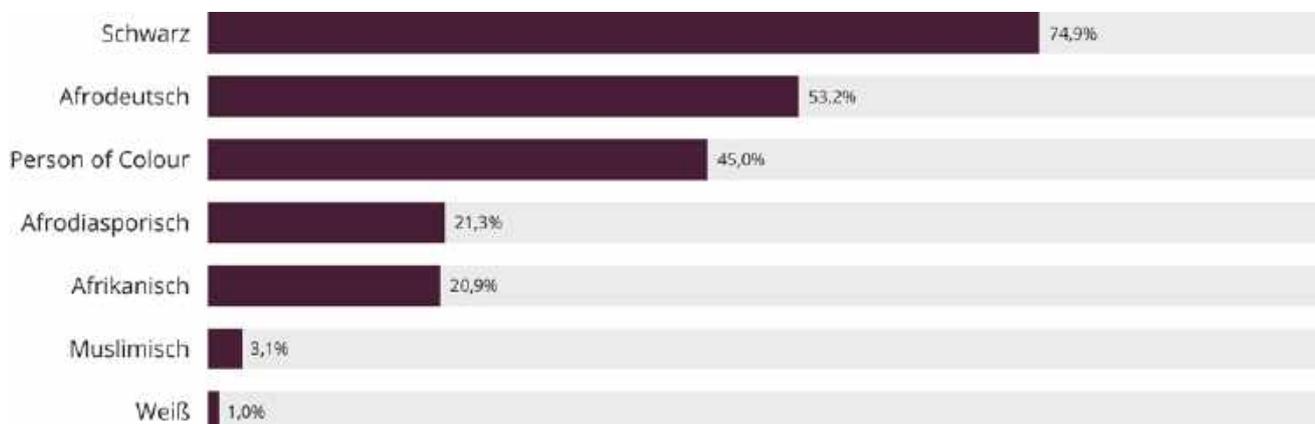
Die Afrozensus-Befragten wurden gebeten, Angaben zu ihrer Selbstpositionierung zu machen. Dabei waren Mehrfachantworten möglich, um die vielfältigen Überlappungen von Identitäten sichtbar zu machen. Wie aus den vorangegangenen Kapiteln deutlich wird, sind Schwarze Menschen kein Monolith, wir sind vielfältig. Diese Vielfalt drückt sich auch in der Identität bzw. den Identitätsfacetten und Selbstposi-

tionierungen jeder einzelnen Person aus. Mit dieser Frage wollten wir es den Befragten ermöglichen, diese Vielschichtigkeit auch in Bezug auf Schwarzsein, Afrikanischsein und Afrodiasporischsein zu teilen.

Die meisten Afrozensus-Befragten (74,9 % von n = 3834) positionieren sich unter anderem als „Schwarz“ (→ Abb. 87). 16,0 % der Afrozensus-Befragten geben an, sich ausschließlich als Schwarz zu positionieren (→ Abb. 88). Mehr als die Hälfte der Befragten (53,2 %) gibt als Selbstpositionierung unter anderem „Afrodeutsch“ an, 7,1 % positionieren sich ausschließlich als „Afrodeutsch“. „Person of Color“ ist die in Kombination dritthäufigsten genannte Selbstbezeichnung: 45,0 % der Befragten geben unter anderem diese Positionierung an und 6,1 % der Befragten positionieren sich ausschließlich als PoC. Jeweils in etwa gleich viele Befragte positionieren sich unter anderem als „Afrodiasporisch“ (21,3 %) oder als „Afrikanisch“ (20,9 %). Darüber hinaus geben 3,1 % der Befragten an, sich unter anderem als „Muslimisch“ zu positionieren. Die Selbstpositionierung „Weiß“ in möglicher Kombination mit weiteren Positionierungen wird von 1,0 % der Befragten angegeben. Aus Datenschutzgründen wurden die Selbstbezeichnungen „Arabisch“, „Türkisch-deutsch“, „Russisch-deutsch“, „Jüdisch“ und „Sinti*zze/Rom*nja“ zusammengefasst (2,0 %).

Abb. 87: Angaben zur Selbstpositionierung der Afrozensus-Befragten (n = 3834, Mehrfachantworten möglich)

Lesebeispiel: Ein Fünftel (20,9 %) von 3834 Afrozensus-Befragten positionieren sich unter anderem als „afrikanisch“.

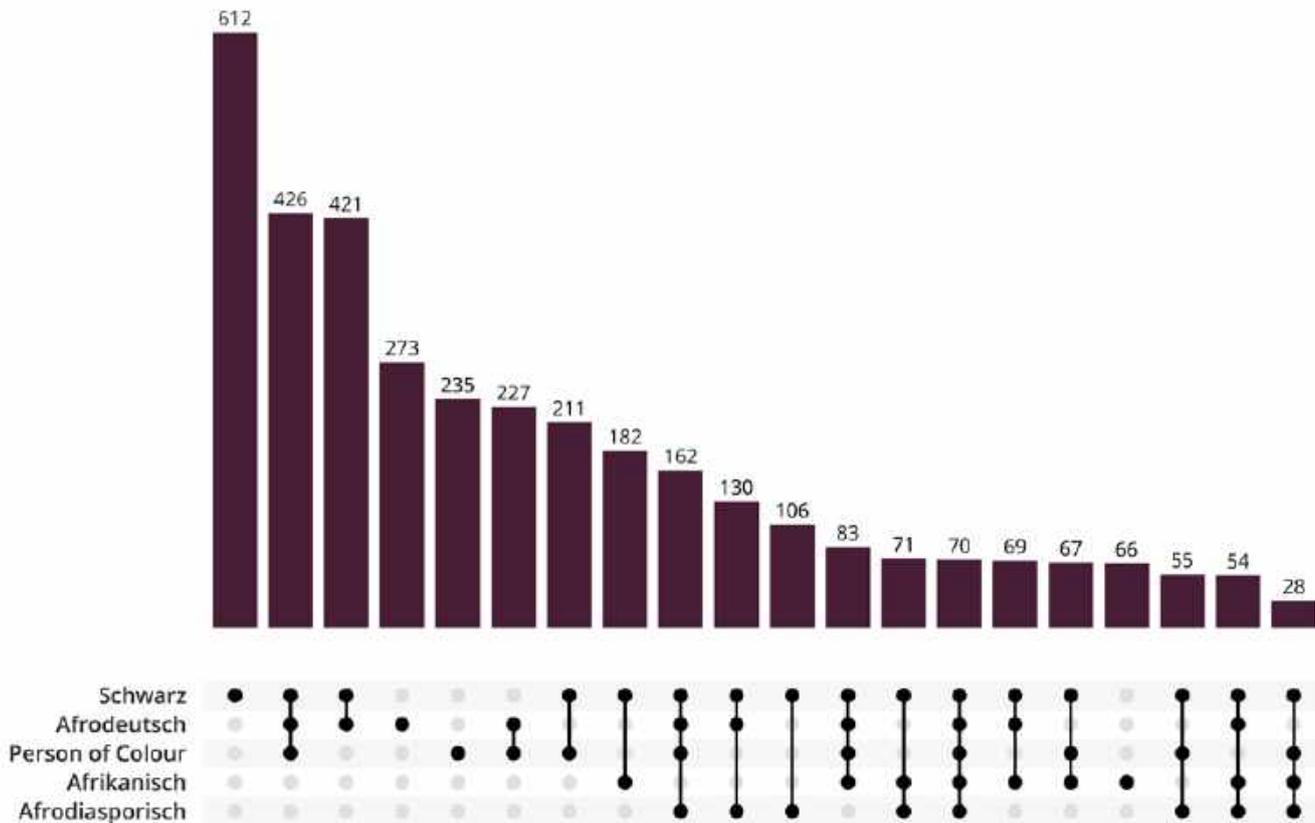


Betrachten wir die häufigsten Kombinationen der Angaben zur Selbstpositionierung¹ (→ Abb. 88), so ist die am häufigsten genannte Kombination, die aus „Schwarz“, „Afrodeutsch“ und „Person of Colour“: 11,1 % der Befragten identifizieren sich mit allen drei dieser Positionierungen. „Schwarz“ und „Afrodeutsch“

ist die zweithäufigste Kombination (11,0 %) und die dritthäufigste Kombination „Afrodeutsch“ und „Person of Colour“ (5,9 %). Als „Schwarz“ und „Afrikanisch“ positionieren sich 4,7 % der Befragten und als „Schwarz“ und „Afrodiasporisch“ 2,8 % der Befragten.

Abb. 88: Die 12 häufigsten Kombinationen der Angaben zur Selbstpositionierung der Afrozensus-Befragten (n = 3834)

Lesebeispiel: Die meisten Afrozensus-Befragten, die als Selbstpositionierung „afrikanisch“ angeben, positionieren sich auch als „Schwarz“. Diese Selbstpositionierung kommt als Kombination 182-Mal vor.



1 Das UpSet-Diagramm (→ Abb. 88) stellt die Schnittmengen (hier: Kombinationen von Selbstpositionierungen) verschiedener Zeilen (hier: Selbstpositionierungen) in Form einer Matrix dar. Jede Spalte entspricht einer Menge. Die Balkendiagramme zeigen oben die Größe der Menge an. Im abgebildeten UpSet-Diagramm entspricht jede Spalte einer möglichen Schnittmenge: Die ausgefüllten Zellen zeigen, welche Zeile Teil einer Schnittmenge ist. Die abgebildeten UpSet-Diagramme wurden mit UpSetR (Conway et al., 2017) erstellt.

6.6.2

Schwarze Präsenz und Schwarzes Engagement als Empowermentquellen

Die Wertschätzung und Sichtbarkeit der Vielfalt Schwarzen Lebens und unserer Präsenz in allen gesellschaftlichen Bereichen beschreiben Afrozensus-Befragte als empowernd.

„Sichtbar werden von Schwarzen Menschen, BLM, Vernetzung und Empowermentarbeit der Communities, PAD Week, Open Spaces.“ (*Offene Angabe*)

Auf die Frage, was Anti-Schwarzen Rassismus in den letzten fünf Jahren abgeschwächt hat, werden u. a. Sichtbarkeiten, Schwarze Präsenz und Aktivismus identifiziert (→ [Kapitel 6.4](#)). Demnach wird Empowermentarbeit hauptsächlich von Schwarzen Menschen und Selbstorganisationen getragen. Tätigkeiten, die Befragte im Rahmen ihres Engagements nennen, bestätigen dies: Unter anderem engagieren sich Schwarze Menschen zu „Politischem Aktivismus“ (32,9 %) zu „Vernetzungsarbeit“ (32 %) und/oder „Empowermentarbeit“ (31,7 %) (→ [Kapitel 5](#)). In diesem Zusammenhang differenzierte Aufgaben und Zielgruppen sind unter anderem Empowerment für gesellschaftlich mehrfach-diskriminierte Menschen, Angebote für Schwarze Kinder, queer-feministische Gruppen sowie Gruppen für Menschen mit Fluchterfahrung. In Bezug auf die Unterstützung im Ausland beschreiben Befragte das Teilen von Ressourcen wie Wissen, emotionaler und mentaler Unterstützung, Zusammenhalt und Empowerment als auch ökonomisches Empowerment.

Für ein positives Schwarzes Selbstverständnis sind Empowermenträume auch als Schutzräume notwendig, in denen das Sichpositionieren und Benennen von Rassismus möglich ist. In den Fokusgruppen wird erklärt, dass Schwarze Menschen durch unterschiedliche Auseinandersetzungsprozesse Umgangs- und Empowermentstrategien erwerben und hierfür Communities-Strukturen sichere(re) Freiräume, Zugänge und Ressourcen schaffen. In den beiden vertieften Bereichen „Gesundheit“ und „Bildung“ wird die Wichtigkeit von Empowermenträumen zur Vernetzung,

zum fachlichen Austausch sowie für die Selbstwirksamkeit gegen Anti-Schwarzen Rassismus, erläutert. Dabei wird bereits die Präsenz, die Begegnung und der Austausch mit Schwarzen Menschen im alltäglichen Arbeitskontext als ermächtigend beschrieben, weil sie Dynamiken der Vereinzelung durchbrechen. Dabei kann die gegenseitige Anerkennung wortlos geschehen oder auch in einen Austausch münden.

„Empowermenträume für [S]chwarze Menschen [sind] von enormer Wichtigkeit. Räume, wo Schwarze Menschen sich als Menschen Erleben und spiegeln.“ (*Fachinterview: Schwarze Erfahrungen im Gesundheitswesen*)

„Schwarzes Empowerment, Aufklärung, Vernetzung, Bildung, neue Begrifflichkeiten, die Erlebtem einen Namen geben und somit real und auch für andere greifbar machen können.“ (*Offene Angabe*)

„sag mir bitte bescheid, wenn dir ein wort einfällt für die art, wie meine fußsohlen sowohl hart als auch weich sind. vom gehen, vom tragen. widerstand. widerstehen. wieder stehen. ich wieder-stehe.“

ich stehe wieder. alles, was ich hier sehen kann, ist schönheit.“

(aus: *kinder, die in spalten wachsen* von Judith Baumgärtner (2020))

Nachhaltiges Empowerment befähigt Schwarze Menschen, ihre Handlungsmacht und ihre Wahlmöglichkeiten, ihre Umgangsstrategien und Selbstbehauptungsweisen zu erweitern, so dass sie auf ASR nicht nur reagieren, sondern proaktiv agieren und selbstbestimmte Räume gestalten, die weniger von rassistischen Logiken und der notwendigen Reaktion auf sie geprägt sind.

Empowerment ist dann nachhaltig, wenn die eigene Situation umfassend verstanden werden kann, wenn die Muster von Anti-Schwarzem Rassismus identifiziert werden können, so dass sich eine gewisse Freiheit eröffnet, bewusst zwischen verschiedenen Gegenstrategien zu wählen.

Empowerment ist dann umfassend, wenn durch Einblicke in kollektive Erfahrungen jenseits des eigenen, individuellen Horizontes gesellschaftliche Verhältnisse erkennbar und verstehbar werden. Schwarze Erfahrungen jenseits der eigenen sind für diesen Einblick wichtig – das Mosaik unterschiedlicher Schwarze Erfahrungen ergibt ein differenzierteres Bild von ASR und den gelebten Widerstands- und Ermächtigungspraxen. Auch deswegen ist die Solidarität zwischen unterschiedlichen Schwarzen Erfahrungen zentral.

Empowerment hat das Potential, dass wir uns als Schwarze Menschen vom fremdbestimmten Reagieren auf Anti-Schwarzen Rassismus emanzipieren. Deswegen wollen wir im nächsten Afrozensus Empowerment fokussieren und auf diese Weise sichtbar machen, auf welche unterschiedliche, kreative Weise der unter anderem von Biko aufgezeigte „Weg der Emanzipation“ weiter bestritten wird.



7.

Wissen über Rechte, Vertrauen in Institutionen und politische Teilhabe

Dieses Kapitel widmet sich der Frage, inwieweit Befragte aus den Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Communities bestehende nationale Gesetze und Richtlinien auf internationaler und europäischer Ebene zum Schutz vor rassistischer Diskriminierung kennen. Der Fragebogen leistet dabei auch einen Beitrag zum Empowerment der Communities, weil die Auflistung von Gesetzen und Richtlinien auch eine Wissensvermittlung und damit eine Sensibilisierung für bereits bestehende Rechte impliziert. Dies kann ein erster Schritt sein, um sie auch proaktiv gegenüber Dritten und/oder dem Staat einzufordern. Zugleich braucht es dafür nicht nur das Wissen um Gesetze und Richtlinien, sondern auch Vertrauen in staatliche Institutionen sowie in die Politik und damit den Glauben daran, dass Beschwerden, Klagen und die Teilnahme an Wahlen auch positive Veränderungen mit sich bringen können. Deswegen haben wir die Teilnehmenden in einem weiteren Schritt nach ihrem Vertrauen in staatliche Institutionen und Politik sowie zu ihrer Teilnahme an den letzten Wahlen auf Kommunal-, Landes- sowie Bundesebene befragt.

7.1 Kenntnisse über verschiedene Gesetze zum Schutz vor rassistischer Diskriminierung

Wir haben den Teilnehmenden insgesamt vier verschiedene Gesetze und Richtlinien zum Schutz vor rassistischer Diskriminierung vorgelegt: die europäische Antirassismusrichtlinie (RL 2000/43/EG), das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), die UN-Antirassismuskonvention (ICERD) sowie Artikel 3 des Grundgesetzes (GG). Die Befragten konnten ihr Wissen zu den jeweiligen Gesetzen auf einer Skala von 1 = „keine Kenntnis“ bis 5 = „sehr gute Kenntnisse“ einschätzen. Bei diesem Fragenkomplex handelt es sich um eine sogenannte Matrix-Frage, d. h. dass die Fallzahlen innerhalb der Frage variieren können, je nachdem ob Befragte pro Frage / pro Gesetz mindestens eine Angabe auf der Skala gemacht haben (→ zum besseren Verständnis, wie sich im Afrozensus die Berechnungsgrundlagen zusammensetzen, → [Kapitel 3.1](#)).

Bei der Antirassismusrichtlinie (RL 2000/43/EG) zur Bekämpfung rassistisch motivierter Diskriminierungen oder jener, die wegen der ethnischen Herkunft erfolgt, zeigt sich, dass 56,4 % von den Befragten (n = 4172) angegeben haben, dass sie keine Kenntnis über die Richtlinie haben (→ Abb. 89). Die Antirassismusrichtlinie ist zwar „nur“ eine EU-Richtlinie und muss, um unmittelbar zu gelten, zunächst in nationales Recht umgewandelt werden. Genau das ist jedoch mit der Verabschiedung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im deutschen Bundestag 2006 geschehen und auch hier zeigt sich, dass über ein Drittel der Befragten (38 % von n = 4174) dieses Gesetz nicht kennt. Dies ist besonders gravierend, da die Afrozensus-Befragten das Arbeitsleben (z. B. Arbeitssuche, Ausbildung, Arbeitsplatz) als vierthäufigsten Diskriminierungsbereich genannt haben (→ [Kapitel 6.1](#)) – und das Arbeitsleben zugleich einen durch das AGG direkt geschützten Lebensbereich darstellt. Die Unkenntnis über eigene Rechte kann dazu führen, dass Betroffene ihre Diskriminierungserfahrung selbst verharmlosen/bagatellisieren, sich machtlos fühlen und/oder einen diskriminierenden Vorfall nicht melden oder zur Anzeige zu bringen (→ [Kapitel 6.5](#)).

Wie auch das AGG (2006) ist die UN-Antirassismuskonvention (ICERD) zur Beseitigung jeder Form von

rassistischer Diskriminierung geltendes Recht in Deutschland und verpflichtet den Staat dazu, wirksame Maßnahmen gegen rassistische Diskriminierung und Handlungen zu treffen – allerdings wurde ICERD im Gegensatz zum AGG bereits 1969 in Deutschland ratifiziert. Durch die Ratifizierung vor über fünfzig Jahren verpflichtete sich Deutschland, konkrete politische und gesetzliche Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen in rechtlicher und tatsächlicher Hinsicht vor rassistischer Diskriminierung schützen, darunter bspw. auch die Pflicht den Rechtsschutz gegen Diskriminierung im Einzelfall zu gewährleisten (Artikel 6). Und obwohl ICERD der erste weltweite Vertrag zum Schutz vor rassistischer Diskriminierung in Deutschland ist, kennen auch diesen nur 2 % der Befragten (von n = 4169) sehr gut. Keine Kenntnis haben hingegen 56,0 % (in absoluten Zahlen 2354) der Befragten.

Am bekanntesten ist Artikel 3 des Grundgesetzes. Artikel 3 garantiert die Gleichheit vor dem Gesetz und verbietet die Diskriminierung oder Bevorzugung in Bezug auf Geschlecht, Abstammung, 'Rasse', Sprache, Heimat und Herkunft, Glauben, religiöser oder politischer Anschauungen sowie Behinderung. Das Grundgesetz und die darin verankerten Grundrechte sind die wichtigste Rechte, die Menschen gegenüber dem Staat haben. Das in Artikel 3 formulierte Grundrecht

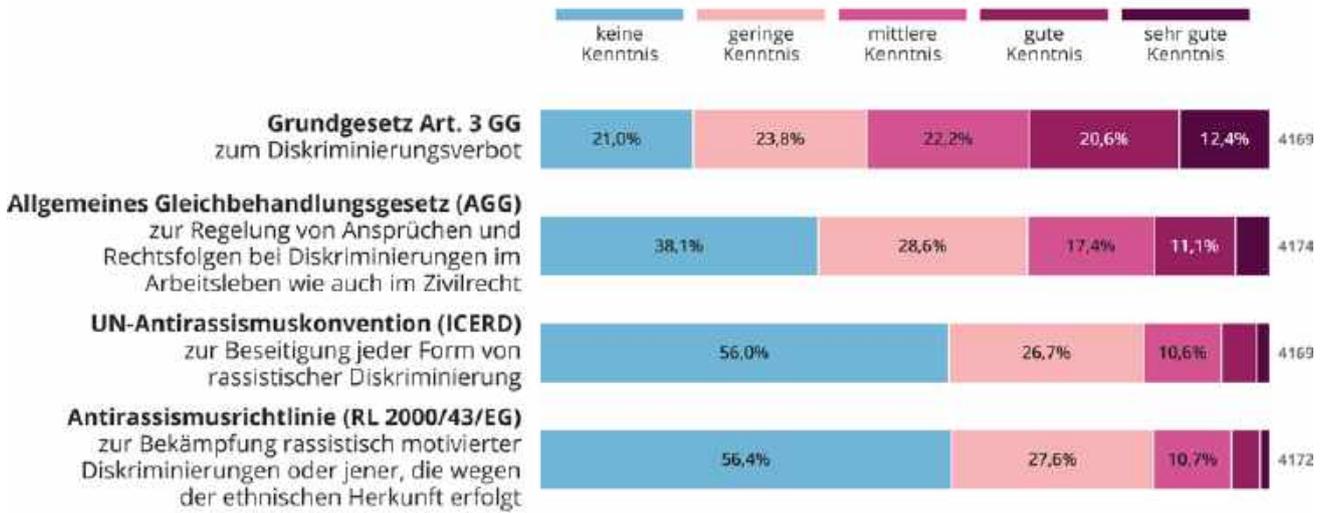
kennen 79 % der Befragten (n = 4169) – damit ist es zwar das bekannteste Gesetz, jedoch bedeutet das auch, dass jede 5. Person (21 %) keine Kenntnis über fundamentale Grundrechte hat.

Die Ergebnisse zeigen, wie hoch der Handlungsbedarf in diesem Bereich ist. Deutlich wird, dass es ein grundlegendes Informationsdefizit zu den eigenen Rechten

und (gesetzlichen) Möglichkeiten gibt. Der Staat ist aufgefordert hier proaktiv zu handeln und die Förderung der Gesetzeskenntnis als staatliche Aufgabe zu verankern – insbesondere im Antidiskriminierungsbereich. Dies ist von besonderer Tragweite, weil die Kenntnis über eigene Rechte und Möglichkeiten die Grundvoraussetzung für die Teilhabe in einer inklusiven Gesellschaft ist.

Abb. 89: Kenntnisse der Afrozensus-Befragten über verschiedene Gesetze zum Schutz vor rassistischer Diskriminierung

Lesebeispiel: Etwa ein Fünftel (20,6 %) von 4169 Afrozensus-Befragten gibt an, Artikel 3 des Grundgesetzes zum Diskriminierungsverbot „gut“ zu kennen.



7.2

Vertrauen in Organisationen und Institutionen

Eine wichtige Voraussetzung für die Funktionsfähigkeit und Stabilität einer Demokratie ist zudem das Vertrauen in Institutionen. Beim folgenden Fragenkomplex haben wir daher danach gefragt, wie groß das Vertrauen der Befragten in zivilgesellschaftliche, wirtschaftliche und staatliche Institutionen ist.

Die Befragten hatten hier die Möglichkeit auf einer Skala von 1 = „vertraue ich gar nicht“ bis 5 = „vertraue ich voll und ganz“ vierzehn verschiedene Institutionen/Organisationen zu beurteilen. Auch hier handelt es sich um eine Matrixfrage, d. h. auch hier variieren die Fallzahlen innerhalb der Frage – allerdings mit dem Unterschied, dass die Befragten zudem angeben konnten, dass sie die Organisation/Institution nicht beurteilen können (in Abb. 90 als „weiß nicht“ abgebildet). Letzteres ist beispielsweise dann der Fall, wenn Befragte bisher keinen Kontakt zu der aufgelisteten Organisation oder Institution hatten. Wenn Befragte angegeben haben, dass sie die Institution/Organisationen nicht beurteilen können, wurden sie in der Analyse zum Vertrauen in die Organisation nicht berücksichtigt. Die unten aufgeführten Prozente beziehen sich also immer auf die Anzahl aller Befragten, die eine Angabe zum Vertrauen in die jeweilige Institution/Organisation gemacht haben.

Auf Grundlage dieser Berechnung zeigt sich, dass fast ein Drittel der Befragten (30,9 % von n = 3148) der „Ausländerbehörde“ von allen im Fragenkomplex gelisteten Institutionen / Organisationen am wenigsten vertraut (→ Abb. 90). Ziehen wir die Antwortmöglichkeit „eher nicht“ hinzu, ergibt sich sogar, dass 70,3 % der Befragten, der Ausländerbehörde „eher nicht“ bis „gar nicht vertrauen“ – und das unabhängig davon, ob die Befragten die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen oder nicht. Nur 775 Befragte (n = 3923) gaben an, die Ausländerbehörde nicht beurteilen zu können.

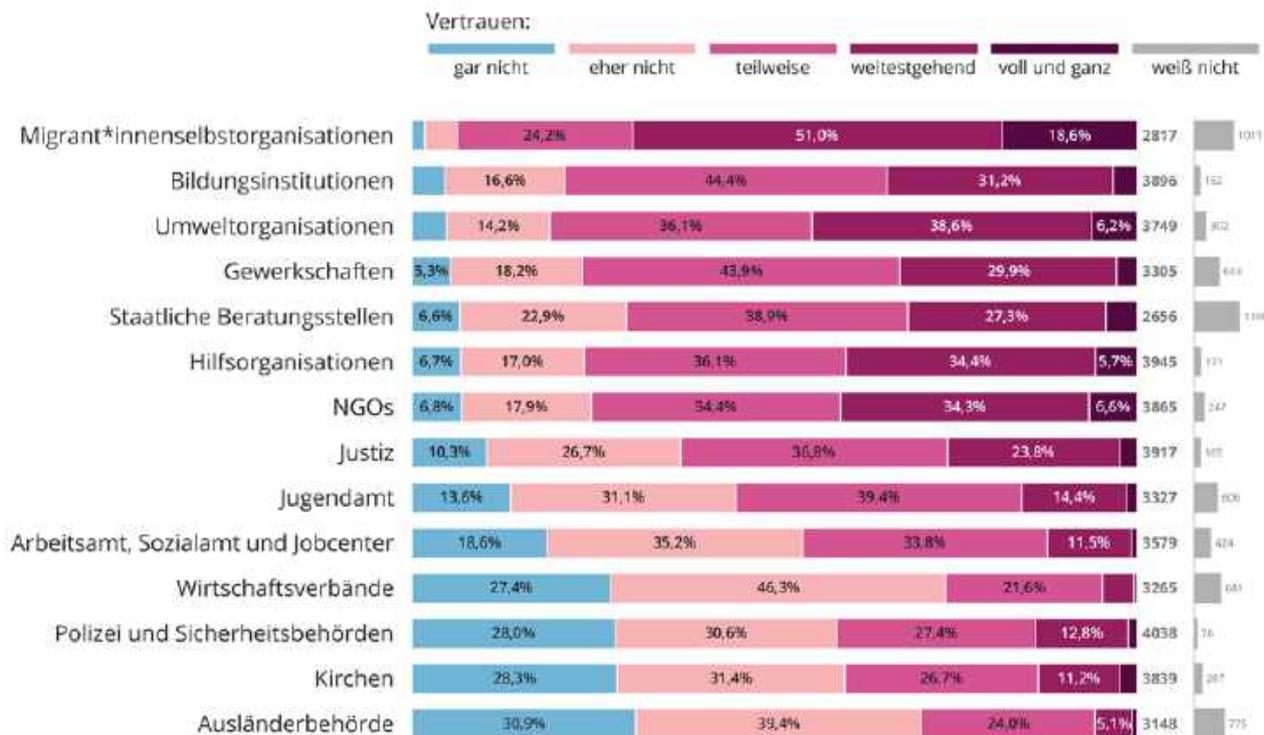
An zweiter Stelle der Institutionen, der am wenigsten vertraut wird, steht die „Kirche“ mit 28,3 % (von n = 3839). Hier schließt sich die Beurteilung der Kirche von den Befragten des Afrozensus an die Ergebnisse von repräsentativen Studien/Befragungen wie bspw.

der Polis-Studie (2016) oder den ALLBUS-Daten (GESIS-Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, 2019) an. Gerade letztere zeigen, dass das Vertrauen in die Kirche seit 1984 stetig sinkt. Aktuell vertrauen laut ALLBUS (GESIS-Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, 2019) nur noch 21 % der Gesamtbevölkerung den Kirchen „viel“ oder „voll“, während die Polis-Studie (2016) verzeichnete, dass 30 % der Gesamtbevölkerung „überhaupt kein Vertrauen“ in die Kirche haben.

An dritter Stelle der Institutionen, denen am wenigsten vertraut wird, folgen „Polizei und Sicherheitsbehörden“. Dies ist auch die Institution/Behörde, bei der am wenigsten Befragte (1,8 %, in absoluten Zahlen 76) angegeben haben, die Institution nicht beurteilen zu können, und die Institution, bei der am wenigsten Befragte angegeben haben, der Institution „voll und ganz“ zu vertrauen (1,2 % von n = 4038). Zum Vergleich: Infratest dimap veröffentlichte 2020 eine repräsentative Studie zu Vertrauen in die Polizei und laut dieser haben 20 % der Bürger*innen sehr großes Vertrauen – und nur 2 % gar kein Vertrauen in die Polizei (infratest dimap, 2020). Obwohl sich die Zahlen nicht direkt vergleichen lassen, weil wir zum einen Polizei nicht separat, sondern gemeinsam mit Sicherheitsbehörden erhoben haben und wir zum anderen eine Fünfer- statt einer Viererskala zur Beurteilung des Vertrauens gewählt haben, zeigen sich doch deutliche Unterschiede. Dies kann viele individuelle Ursachen haben. Nicht außer Acht zu lassen sind aber die geteilten kollektiven Wissens- und Erfahrungsbestände aus Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Communities mit der Polizei und den Sicherheitsbehörden, die kurz vor Beginn der Afrozensus-Umfrage durch die Ermordung George Floyds und die einhergehenden Black Lives Matter-Proteste in Deutschland noch einmal verstärkt ins kollektive Bewusstsein getreten sind.

Abb. 90: Vertrauen der Afrozensus-Befragten in Organisationen bzw. Institutionen

Lesebeispiel: Etwa 7 von 10 (69,6 %) von 2817 Afrozensus-Befragten geben an, Migrant*innenselbstorganisationen „voll und ganz“ oder „weitestgehend“ zu vertrauen. 1011 befragte Personen geben an, dazu keine Einschätzung geben zu können.



Am meisten Vertrauen haben die Afrozensus-Befragten in „Migrant*innenselbstorganisationen“. Hier gaben 18,6 % der Befragten (von n = 2817) an, diesen „voll und ganz zu vertrauen“ und weitere 51 % ihnen „weitestgehend“ zu vertrauen. Nur 1,8 % gaben an ihnen „gar nicht“ zu vertrauen. Mit weitem Abstand folgen an zweiter Stelle „NGOs“, also nichtstaatliche Organisationen, denen die Befragten zu 6,6 % (von n = 3865) „voll und ganz“ vertrauen und weitere 34,3 % „weitestgehend“ vertrauen. Umweltorganisationen folgen mit einer ähnlichen Einschätzung an dritter Stelle: Ihnen vertrauen 6,2 % (von n = 3749) „voll und ganz“ und weitere 38,6 % „weitestgehend“.

Insgesamt zeigt sich bei den Ergebnissen zum Vertrauen in Institutionen ein sehr differenziertes Bild, das weitere vertiefende Analysen notwendig macht: So können wir auf der Grundlage der vorliegenden Daten nicht erklären, warum das mehrheitliche Misstrauen gegenüber „der Kirche“ so groß ist und ob dies für alle institutionalisierten christlichen Konfessionen gleichermaßen der Fall ist. Gleichzeitig zeigt sich, dass beispielsweise ein Viertel der Befragten (26,2 % von n = 3917) der „Justiz“ „weitestgehend“ oder „voll und ganz“ vertraut. Dies ist immer noch deutlich weniger als in der repräsentativen Polis Studie (2016), in der 48 % der Be-

fragten „großes“ bzw. „sehr großes“ Vertrauen in „Justiz und Gerichte“ angaben, aber im Hinblick auf kollektive Erfahrungs- und Wissensbestände in den Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Communities zu Rassismus in der Justiz, auch unerwartet hoch. Aus unserer Perspektive lassen sich die Ergebnisse mindestens in zwei – einander nicht ausschließende – Richtungen interpretieren: (1) Afrozensus-Befragte haben, ganz unabhängig von (eigenen) Rassismuserfahrungen, ein stabiles Vertrauen in den Rechtsstaat und die Rechtsstaatlichkeit. (2) Das Ergebnis ist Ausdruck eines Dilemmas: Der Justiz muss – als elementarer Bestandteil in der strukturellen und systematischen Bekämpfung von Rassismus – vertraut werden.

Die Ergebnisse machen eine weitere differenzierte bzw. vertiefende Analyse notwendig, um zum einen ein besseres Verständnis dafür zu bekommen, wie die eigene Diskriminierungserfahrung mit der Beurteilung der Institution als solche zusammenhängt. Eine weitere Auseinandersetzung mit den Ergebnissen ist zum anderen auch notwendig, um Maßnahmen zu entwickeln, um insbesondere das fehlende Vertrauen in staatliche Behörden wie die Ausländerbehörde, Polizei und Sicherheitsbehörden, aber auch in Jugend-, Arbeits- und Sozialämter sowie Jobcenter (wieder-)herzustellen.

7.3

Vertrauen in Parteien und politische Institutionen

Eine weitere wichtige Voraussetzung für die Funktionsfähigkeit und Stabilität einer Demokratie ist ein gewisses Maß an Vertrauen in ihre politischen Institutionen. Hier haben wir zum einen danach gefragt, wie groß das Vertrauen der Befragten in jene Parteien ist, die zum Zeitpunkt der Befragung im Bundestag vertreten waren, und zum anderen haben wir nach dem Vertrauen in die Regierungen (Landesregierungen und Bundesregierung) und politischen Institutionen (Bundestag, Europäische Union und Vereinte Nationen) gefragt (→ Abb. 91).

Auch hier hatten die Befragten die Möglichkeit, diese auf einer Skala von 1 = „vertraue ich gar nicht“ bis 5 = „vertraue ich voll und ganz“ zu bewerten, und auch hier handelt es sich um eine Matrixfrage mit variierenden Fallzahlen innerhalb des Fragenkomplexes und der Möglichkeit, keine Einschätzung abzugeben (→ Abb. 91 „weiß nicht“). Für die Berechnung der Prozentangaben wurde wieder nur die Anzahl aller Befragten berücksichtigt, die eine Einschätzung zum Vertrauen gemacht haben.

Am meisten Vertrauen haben die Befragten des Afrozensus in Bündnis 90/Die Grünen gefolgt von der Linken und SPD, wobei 8 von 10 Befragten der Partei Bündnis 90/Die Grünen nur „teilweise“ (40,2 % von n = 3766) oder nur „weitestgehend“ (38,2 %) vertrauen. Nur 4,5 % der Befragten haben angegeben dieser Partei „voll und ganz“ zu vertrauen. Gleichzeitig gaben mit 7,2 % etwas mehr Befragte sogar an der Partei Bündnis 90/Die Grünen „gar nicht“ zu vertrauen. Letzteres bildet jedoch im Vergleich zu den anderen Parteien noch den niedrigsten (Misstrauens-)Wert: So gaben 10 % der Befragten (n = 3664) an gar kein Vertrauen in die Linke zu haben und 15,6 % (von n = 3678) der SPD nicht zu vertrauen. Das Misstrauen steigt bei den weiteren erhobenen Parteien deutlich an: 39,6 % der Befragten (n = 3743) haben gar kein Vertrauen in die CDU und fast die Hälfte der Befragten (47 % von n = 3523) misstraut der FDP. Zudem steigt das Misstrauen bei CSU und AfD sprunghaft an: 65,4 % (von n = 3623) vertrauen der CSU „gar nicht“, das sind 25,8 Prozentpunkte mehr als bei ihrer Schwesterpartei CDU. Noch deutlicher ist aber das Misstrauen gegenüber der AfD, der 97,2 % (von n = 3994) „gar nicht“ vertrauen und

keine*r der Befragten gab an dieser Partei „weitestgehend“ oder „voll und ganz“ zu vertrauen.

Insgesamt zeichnen die Antworten ein differenziertes Bild mit klarer Tendenz: Auch Parteien, denen am meisten vertraut wird, sind von mittleren Vertrauenswerten gekennzeichnet. Die Befragten des Afrozensus vertrauen insgesamt Parteien politisch linkerer Ausrichtung mehr als der politischen Rechten – und haben gar kein Vertrauen in die in Teilen rechtsextreme AFD. Das Ergebnis ist insofern nicht überraschend, als dass sich die Parteien mit den höchsten Vertrauenswerten zumindest nominell dem Kampf gegen Rassismus und Diskriminierung sowie dem Einsatz für Vielfalt verschrieben haben. Gleichzeitig können die Afrozensus-Ergebnisse auch dahingehend interpretiert werden, dass der Einsatz für die Rechte und Forderungen der Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Communities als unzureichend beurteilt wird. Denn auch bei Bündnis 90/Die Grünen, Die Linke und der SPD gaben jeweils mehr als 40 % der Befragten an diesen nur „teilweise“ zu vertrauen. Deutlicher wird diese Unzufriedenheit mit Blick auf die SPD, denn hier gaben außerdem 28,9 % (von n = 3678) an, der SPD „eher nicht“ zu vertrauen. Insgesamt vertrauen 44,5 % der Afrozensus-Befragten der SPD „gar nicht“ oder „eher nicht“.

Bei der Einschätzung des Vertrauens gegenüber politischen Institutionen, divergieren die Ergebnisse nur marginal: Fast 40 % der Afrozensus-Befragten vertrauen der Landes- und/oder Bundesregierung, dem Bundestag oder den Vereinten Nationen „eher nicht“ oder „gar nicht“. Damit vertrauen die Afrozensus-Befragten

den Landesregierungen und der Bundesregierung wie auch dem Bundestag weniger als die Befragten in der repräsentativen Studie der Bertelsmann Stiftung (2019) zum Vertrauen in Politik und Parteien. Hier war es jeweils nur ca. ein Viertel der Befragten, die den Institutionen „gering“ oder „überhaupt nicht“ vertraut haben. Eine leichte Annäherung zur repräsentativen Studie sehen wir bei der Ausprägung „teils/teils“, die über alle politischen Institutionen hinweg bei den Afrozensus-Befragten bei ca. 40 % liegt und in der Bertelsmann Stiftung leicht variiert (Landesregierung 48,1 %, Bundesregierung 45,2 % und Bundestag 46,6 %).

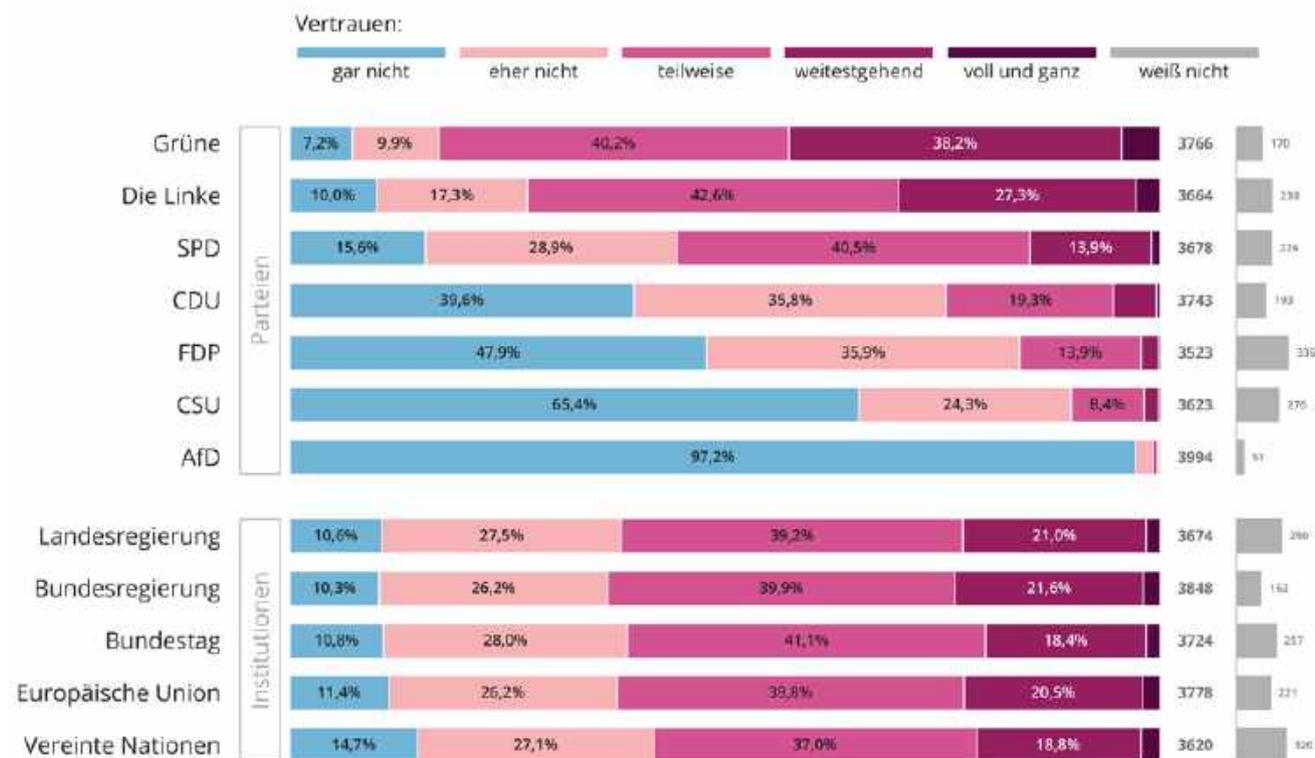
Nur ca. ein Fünftel der Afrozensus-Befragten vertraut den politischen Institutionen „weitestgehend“ oder „voll und ganz“. Am meisten wird dabei der Bundesregierung vertraut: 23,6 % der Befragten (n = 3848) haben angegeben der Bundesregierung „weitestgehend“

oder „voll und ganz“ zu vertrauen (6 Prozentpunkte weniger als in der Vergleichsstudie der Bertelsmann Stiftung). Hier sehen wir eine deutliche Diskrepanz in der Beurteilung der Bundesregierung als Institution und den Regierungsparteien CDU und SPD, denen die Afrozensus-Befragten weit weniger vertrauen.

Zusammenfassend wird deutlich, dass die Mehrheit der Afrozensus-Befragten auch den politischen Institutionen tendenziell wenig(er) vertraut. Da jedoch, wie eingangs beschrieben, ein gewisses Maß an Vertrauen für die Stabilität und den Bestand einer Demokratie von elementarer Bedeutung sind, sollten die Ergebnisse von der Politik zum Anlass genommen werden, um mit den Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Communities über Ursachen des fehlenden Vertrauens und daraus resultierenden möglichen politischen Maßnahmen ins Gespräch zu kommen.

Abb. 91: Vertrauen der Afrozensus-Befragten in Parteien und politische Institutionen

Lesebeispiel: Etwa ein Fünftel (20,5 %) von 3778 Afrozensus-Befragten gibt an, der Europäischen Union „weitestgehend“ zu vertrauen. 221 Befragte geben an, dazu keine Einschätzung geben zu können.



7.4 Wahlrecht und Wahlbeteiligung

Neben dem Vertrauen ist auch die Wahlbeteiligung ein wichtiger Indikator für Funktionsfähigkeit und Stabilität einer Demokratie. Wir haben die Afrozensus-Befragten daher zunächst gefragt, ob sie das Wahlrecht für die Landtags- und Bundestagswahl besitzen und ob sie bei den letzten Wahlen gewählt haben.

Bei letzterer Fragen waren Mehrfachantworten möglich und die Befragten hatten die Möglichkeit anzugeben, ob und wenn ja, bei welchen Wahlen (Landtagswahl, Bundestagswahl, Kommunal- und/oder Europawahlen) sie gewählt haben. Außerdem gab es noch die Antwortmöglichkeit „Nein“, „ich durfte zu diesem Zeitpunkt noch nicht wählen“ und „ich besitze kein Wahlrecht“. Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft haben wir gefragt, ob sie das kommunale Wahlrecht besitzen und bei den letzten Kommunal- und Europawahlen gewählt haben.

Die Ergebnisse zeigen, dass 1,6 % der Befragten (n = 4162) nicht wissen, ob sie wahlberechtigt sind, während 13,2 % kein Wahlrecht für deutsche Landtags- und Bundestagswahlen und 85,2 % das Wahlrecht für eben diese Wahlen besitzen.

Am meisten Befragte haben bei der letzten Bundestagswahl gewählt (86,4 % von n = 3150). Die Wahlbeteiligung liegt damit 10,2 Prozentpunkte höher als die Wahlbeteiligung aller Wahlberechtigten in Deutschland bei den Bundestagswahlen 2017. Des Weiteren haben 80,1 % der Befragten (n = 3150) angegeben bei der Europawahl gewählt zu haben. Hier liegt die Wahlbeteiligung der Befragten sogar 18,7 Prozentpunkte über der allgemeinen Wahlbeteiligung bei den Europawahlen 2019.

Zum Zeitpunkt der Befragung haben bei den letzten Landtagswahlen drei Viertel der Befragten (76,5 % von n = 3150) gewählt. Nur 9 % der Afrozensus-Befragten (n = 3462) mit Wahlberechtigung für die Landtags- und Bundestagswahlen nicht gewählt. Weitere 4,8 % der Befragten (n = 3309) haben angegeben zum Zeitpunkt der letzten Landtags- und Bundestagswahl nicht wahlberechtigt gewesen zu sein und 1 % der Befragten gaben an, kein Wahlrecht zu besitzen.

Ausschließlich das kommunale Wahlrecht besitzt ein Fünftel der Befragten (20,7 % von n = 599). Von diesen haben 41,1 % (von n = 46) an den letzten Kommunalwahlen und 37,4 % (von n = 105) an den letzten Europawahlen teilgenommen.

Das Vertrauen der Afrozensus Befragten ist somit nicht nur in die Bundesregierung und die Europäische Union besonders hoch, sondern drückt sich auch in hoher Wahlbeteiligung für eben diese Institutionen aus. Gleichzeitig schlägt sich dieses Vertrauen nicht im gleichen Ausmaß auf die Regierungsparteien (SPD, CDU und CSU), die die Politik auf Bundes- und europäischer Ebene maßgeblich geprägt haben, nieder.

Abb. 92: Anteil der Personen mit Wahlrecht für deutsche Land- und Bundestagswahlen (n = 4162)

Lesebeispiel: Fast 9 von 10 (85,2 %) von 4162 Afrozensus-Befragten, geben an, das Wahlrecht für deutsche Landtags- und Bundestagswahlen zu besitzen.







8.

Politische Handlungsbedarfe und Forderungen

Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Communities sind seit jeher politisch aktiv und setzen sich für die spezifischen Belange ihrer Mitglieder ein. Dieses Engagement trägt Früchte innerhalb der Communities. In der deutschen Politiklandschaft hingegen erhalten die Belange und Forderungen bislang zu wenig Aufmerksamkeit, wie sich auch an der Nicht-Thematisierung von Anti-Schwarzem Rassismus in den Wahlprogrammen der Bundestagswahl 2021 zeigt. ASR als eine spezifische Form von Rassismus scheint nach wie vor zu unbedeutend und zu irrelevant zu sein. Die Bedarfe Schwarzer Menschen, die unter anderem auch aus ihren Erfahrungen mit ASR resultieren, werden somit auf Policy-Ebene, also durch Politik und Verwaltung, nicht wahrgenommen oder allenfalls unter den Bedarfen von Menschen mit Migrationshintergrund subsumiert.

Wie auch der Black Census in den USA (Black Futures Lab, 2019), bat der Afrozensus zum ersten Mal so viele Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen um eine Einschätzung zu politischen Handlungsbedarfen. Dabei standen zwei Perspektiven im Fokus: erstens klassische Forderungen von Schwarzen Selbstorganisationen, die in den letzten Jahren von der organisierten Zivilgesellschaft aufgenommen und entwickelt wurden, aber noch nie einer so großen Überprüfung durch Individuen ob ihrer Bedeutung unterzogen wurden. Zweitens haben wir vor dem Hintergrund, dass Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen als eigene Gruppe praktisch nie zu allgemeinen politischen Einstellungen befragt werden, diese in Form von Zustimmung zu oder Ablehnung von kurzen Statements erhoben. Die folgenden Ergebnisse stellen eine erste Übersicht politischer Handlungsbedarfe und Forderungen Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland dar und spiegeln z. B. bezüglich allgemeiner politischer Einstellungen unter anderem die Ergebnisse aus → [Kapitel 7](#) bezüglich des Vertrauens in Parteien und politische Institutionen wider. Für zukünftige Untersuchungen bieten sie einen Hinweis darauf, an welchen Stellen vertieft zu politischen Einstellungen und Forderungen Schwarzer Menschen geforscht werden sollte. Für Schwarze Communityorganisationen können sie eine Orientierung bieten, Anknüpfungspunkte in ihrer Arbeit und den Angeboten für ihre Mitglieder zu identifizieren.

Zustimmung und Ablehnung der Afrozensus-Befragten zu allgemeinen politischen Fragestellungen

Unserer Beobachtung nach existiert bisher für allgemeine Befragungen zu deutscher und internationaler Politik keine Ausdifferenzierung nach den Einstellungen Schwarzer Menschen wie dies z. B. für die unterschiedlichen Einstellungen nach Geschlecht oder Alter der Fall ist. Der Afrozensus hat an dieser Stelle gängige politische Fragestellungen zu Bereichen der deutschen Politik gestellt. Die Ergebnisse in Abb. X sind nicht abschließend und können in ihrer Kürze nur einen ersten Eindruck der Prioritäten der Afrozensus-Befragten wiedergeben.¹

Wie in Kapitel 7 dargestellt, vertrauen Afrozensus-Befragte am häufigsten den Parteien Bündnis 90/Die Grünen, Die Linke oder der SPD und seltener der CDU oder CSU. Auch die Einstellungen zu gängigen politischen Statements entsprechen eher denen der Mittel-links-Parteien: So unterstützten die meisten Befragten z. B. die Erhöhung des Mindestlohns auf mindestens 12 Euro (86,2 % von n = 1897), die Einführung eines Grundeinkommens [G] (69,3 % von n = 1884) und die entgeltfreie Nutzung des ÖPNV in Deutschland (72,0 % von n = 1888). Die Ausweitung der Videoüberwachung auf öffentlichen Straßen und Plätzen lehnen die meisten Befragten ab (51,6 % von n = 1999), obwohl sie häufig angeben in der Öffentlichkeit diskriminiert zu werden und sich im öffentlichen Raum überwiegend unsicher zu fühlen (→ [Kapitel 6.1](#)).

Die größte Zustimmung erfahren Fragen zur Klimapolitik: Die Mehrheit der Afrozensus-Befragten sind der Meinung, dass Industrienationen wie Deutschland als Hauptverursacherinnen der Klimakrise auf globaler Ebene mehr Verantwortung übernehmen müssen (87,4 % von n = 2018) und befürworten, dass Deutschland Anstrengungen unternehmen soll, den Anstieg der globalen Durchschnittstemperatur auf unter 1,5 Grad Celsius zu begrenzen (89,0 % von n = 1861).

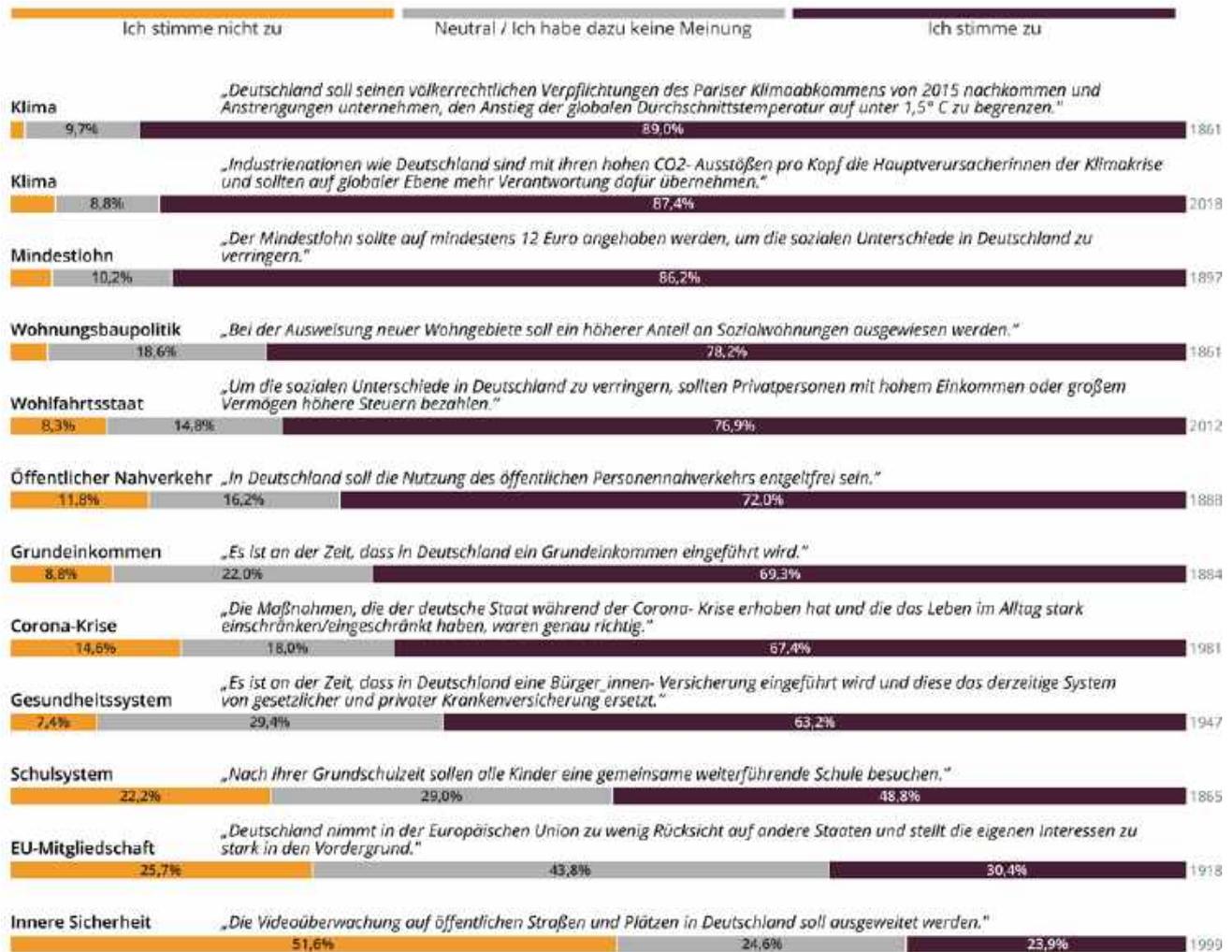
Die drängendsten Probleme für Schwarze Communities aus Sicht der Afrozensus-Befragten

Abbildung X zeigt die Einschätzung der Afrozensus-Befragten zu den ihrer Meinung nach drängendsten gesellschaftlichen Problemen für Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Communities in Deutschland. Die größten Probleme sind laut der Befragten der **fehlende professionelle Umgang mit Rassismus in Institutionen und Organisationen** sowie **fehlende Repräsentation Schwarzer Menschen auf allen gesellschaftlichen Ebenen**. Jeweils über zwei Drittel der Befragten identifizieren diese beiden Themen als „großes Problem“ und über 90 % als „eher großes Problem“ oder „großes Problem“. Die fehlende Professionalität ist in besonderer Weise hervorzuheben, da in der öffentlichen Debatte oft lediglich die unzureichende Repräsentation thematisiert wird bzw. Anklang findet. Über die Hälfte der Afrozensus-Befragten geben zudem jeweils **Diskriminierung durch die Polizei, in den Medien**

¹ Nicht alle Teilnehmenden wurden zu allen Statements befragt. Es gab zwei Sets bestehend aus jeweils sechs Statements und einer Möglichkeit für eine offene Angabe. Eine Hälfte der Afrozensus-Befragten hat Set 1 erhalten, während die andere Hälfte Set 2 erhalten hat. Die Zuweisung der Sets erfolgte zufällig.

Abb. 93: Zustimmung und Ablehnung der Afrozensus-Befragten zu gängigen politischen Forderungen

Lesebeispiel: Fast zwei Drittel (63,2 %) von 1947 Afrozensus-Befragten stimmen der Aussage zu, es sei an der Zeit, dass Deutschland anstelle des derzeitigen Systems einer gesetzlichen und privaten Krankenversicherung eine Bürger*innen-Versicherung einführt. Etwas weniger als ein Drittel (29,4 %) der Befragten hat dazu keine Meinung oder ist neutral und 7,4 % stimmen der Aussage nicht zu.



und die **Verschärfung des Asylrechts** als „große Probleme“ an. Aber auch weitere Themen wie z. B. **Diskriminierung in Schulen und Behörden, geringes Einkommen** und **fehlende Möglichkeiten politischer Teilhabe** werden von über der Hälfte der Befragten als „eher großes“ oder „großes Problem“ identifiziert.

Lediglich für Diskriminierung im Kunst- und Kulturbereich und schlechte medizinische Versorgung geben die meisten Befragten an, diese als überwiegend „mittleres Problem“ zu betrachten. Es existieren jedoch Unterschiede in der Einschätzung dazu, wenn man einzelne Teilgruppen betrachtet²: Cis-Frauen

[G] (46,2 % von n = 2671) geben signifikant häufiger (+13,6 Prozentpunkte (Pp.)) als Cis-Männer [G] (32,6 % von n = 972) an, schlechte medizinische Versorgung als ein „eher großes Problem“ oder „großes Problem“ für Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Communities in Deutschland zu betrachten. Trans*, inter*, nicht-binäre (TIN* [G]) Befragte (71,1 % von n = 128) geben dies wiederum signifikant häufiger als cis-geschlechtliche Befragte an. Zwischen TIN* Befragten und Cis-Männern beträgt der Gruppenunterschied fast 40 Prozentpunkte (38,5 Pp.). Und auch Befragte mit niedrigem Einkommen (49,7 % von n = 450) geben ca. 10 bzw. 13 Prozentpunkte signifikant häufiger an,

2 Für die Ergebnisse der Signifikanztests siehe Anhang 24.

schlechte medizinische Versorgung als „eher großes Problem“ oder „großes Problem“ zu betrachten als Befragte mit mittlerem (39,6 % von n = 502) und hohem Einkommen (37,0 % von n = 389). Diese differenzierte Analyse nach einzelnen Teilgruppen steht sowohl mit den qualitativen als auch den quantitativen Ergebnissen im Bereich „Gesundheit und Pflege“ im Einklang (→ Kapitel 6.2).

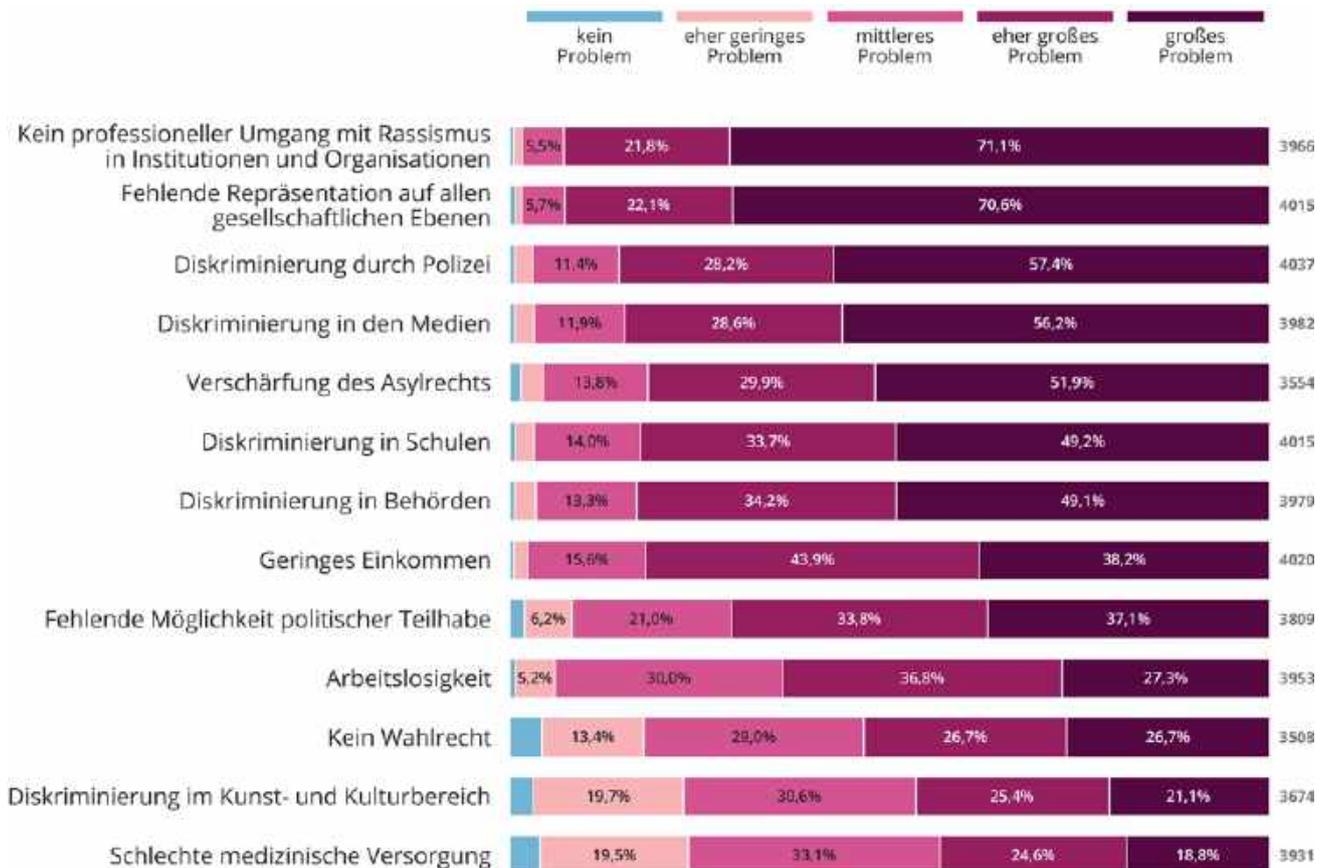
Unterstützung politischer Forderungen aus den Schwarzen Communities durch die Afrozensus-Befragte

Im Rahmen von vier Town Halls [G] in Hamburg, Köln, Leipzig und München wurden im Vorfeld der PAD-WEEK 2018 [G] von den Teilnehmenden eine Vielzahl an politischen Forderungen³ entwickelt, die für

Schwarze, afrikanische, afrodiasporische Menschen von Bedeutung sind und von deren Umsetzung eine Verbesserung des Lebens Schwarzer Menschen in Deutschland erwartet wird. Mit dem Afrozensus war es nun möglich eine Auswahl dieser Communities-Forderungen in eine breitere Masse zu tragen und abzugleichen, inwiefern die Afrozensus-Befragten diese unterstützen. Die konkrete Frage lautete: „Wie stark würden Sie folgende politische Forderungen unterstützen, um das Leben der Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Communities zu verbessern?“ Im Anschluss standen sieben Forderungen zur Einschätzung, die in Abb. X zu sehen sind. Die Forderungen der organisierten Schwarzen Zivilgesellschaft scheinen den Perspektiven der Befragten – wenn auch sicher nicht abschließend – in großen Teilen zu entsprechen. Alle Forderungen werden von etwa 4000 Befragten zu mind. 82 % „voll und ganz unterstützt“.

Abb. 94: Einschätzung der gesellschaftlichen Probleme für die Schwarzen Communities

Lebebeispiel: Mehr als ein Viertel (27,3 %) von 3953 Afrozensus-Befragten schätzt Arbeitslosigkeit als ein „großes Problem“ für Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Communities in Deutschland ein.



³ Die Liste aller Forderungen kann bei Nachfrage an info@eoto-archiv.de bereitgestellt werden.

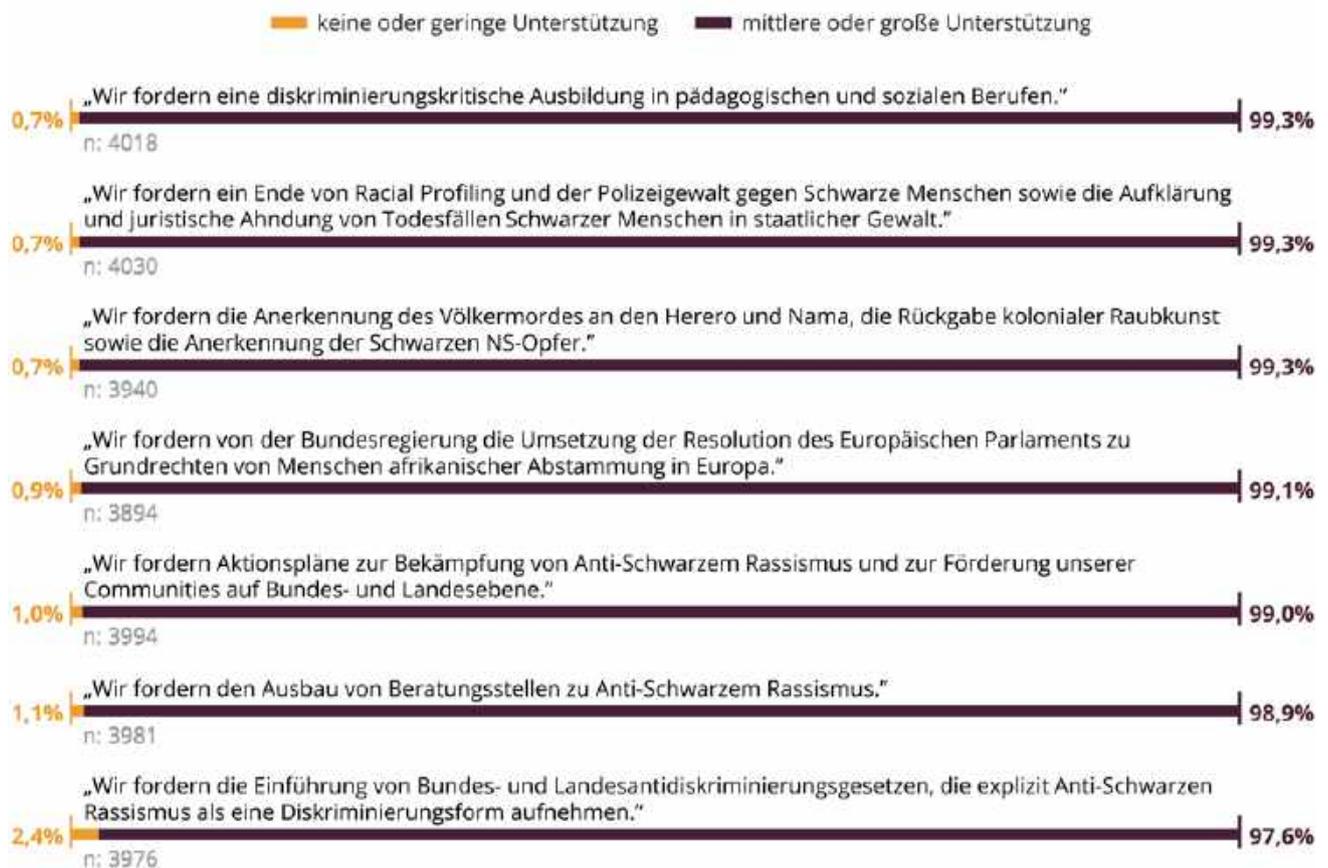
Sie werden von mindestens 97 % der Afrozensus-Befragten, die die Frage beantwortet haben, prinzipiell unterstützt („mittlere bis große Unterstützung“), was die Arbeit der Selbstorganisationen und ihre Forderungen erheblich stärkt. So fordern bspw. fast 4.000 Personen, dass Anti-Schwarzer Rassismus **explizit in Antidiskriminierungsgesetzen** aufgenommen werden soll sowie dass **Beratungsstellen für Anti-Schwarzen Rassismus ausgebaut** werden sollen. Über 4.000 Personen unterstützen die Forderung nach einer **diskriminierungskritischen Ausbildung**

in pädagogischen und sozialen Berufen sowie die Forderung, **Racial Profiling und der Polizeigewalt gegen Schwarze Menschen ein Ende zu setzen.**

Die im vorliegenden Kapitel vorgestellten Handlungsbedarfe, die unmittelbar von den Befragten des Afrozensus bewertet wurden, werden im folgenden Kapitel 9 um Handlungsempfehlungen ergänzt, die wir aus den gesamten Ergebnissen des Afrozensus ableiten.

Abb. 95: Unterstützung von Communities-Forderungen

Lesebeispiel: Fast alle (98,9 %) von 3981 Afrozensus-Befragten unterstützen die Forderung Beratungsstellen zu Anti-Schwarzen Rassismus auszubauen. 1,1 % geben für diese Forderung keine oder nur geringe Unterstützung an.





9.

Handlungsempfehlungen

Die im Afrozensus dargestellten Analysen machen die dringende Notwendigkeit, aber auch das große Potential eines bewussten, planvollen Handelns zur Zurückdrängung von Anti-Schwarzem Rassismus sowie zur Stärkung von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Gemeinschaften in Deutschland deutlich. Deswegen richten sich die folgenden Empfehlungen sowohl an Entscheider*innen in Politik und Verwaltung als auch an unsere eigenen Communities und ihre Selbstorganisationen, Netzwerke und Aktivist*innen.

Das Befragungsergebnis, in dem deutlich wird, dass alle zur Zurückdrängung von ASR relevanten Entwicklungen der letzten Jahre von Schwarzen Communities ausgingen, macht deutlich: Ein Fokus auf unsere Communities ermöglicht uns proaktives, selbstbestimmtes und ermächtigendes Handeln. Der Afrozensus knüpft an zahlreiche Forderungen und Empfehlungen an, die Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Selbstorganisationen und postmigrantische Zusammenschlüsse in der Vergangenheit formuliert haben. Unter den aktuellen Dokumenten sind beispielhaft zu nennen: der Forderungskatalog, der im Rahmen des Konsultationsverfahrens der Berliner Verwaltung zur Umsetzung der UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft entstanden ist (Abgeordnetenhaus Berlin, [2019](#), [2020](#)), der Hamburger Forderungskatalog zu Anti-Schwarzem Rassismus (Appiah et al., [2021](#)), die Anti-Rassismus Agenda 2025 der Bundeskonferenz der Migrant*innenorganisationen ([2020](#)), die „Fünf Vorschläge für eine anti-rassistische politische Agenda“ (Gomis & Gyamerah, [2020](#)), die Forderungen der PAD WEEK Germany 2019 an den Deutschen Bundestag sowie zahlreiche weitere nicht veröffentlichte Dokumente, die Politiker*innen von Interessenverbänden direkt zugeschickt wurden. Bezeichnenderweise umfassen das internationale Aktionsprogramm von Durban (United Nations Department of Public Information, [2002](#)) neben der UN-Antirassismuskonvention (United Nations, [1965](#)) sowie den erkämpften Prozessen, wie der UN-Dekade für Menschen afrika-

nischer Herkunft (United Nations, [2021](#)), mit die weitreichendsten Forderungen, denen sich Deutschland verpflichtet hat.

Im Folgenden fassen wir zentrale Forderungen der Afrozensus-Teilnehmenden zusammen und verknüpfen sie mit aus dem Gesamtprojekt ableitbaren Handlungsempfehlungen. Da der Forschungsprozess ungeachtet partizipativer qualitativer Elemente nur ein Baustein der fortlaufenden Willensbildung der Selbstorganisationen der Communities sein kann, kann auch eine abschließende politische Priorisierung der folgenden Empfehlungen nur durch Communities-Organisationen geschehen. Zudem ist festzuhalten, dass der Afrozensus nur einen kleinen Ausschnitt des täglichen Lebens von Schwarzen Menschen erfragen konnte. Diese Begrenztheit betrifft zahlreiche Bereiche und muss von den Lesenden beachtet werden. So adressieren wir in den folgenden Empfehlungen bspw. nicht Anti-Schwarzen Rassismus auf dem Wohnungsmarkt, das Sterben auf dem Mittelmeer, das Wahlrecht für alle oder die menschenunwürdige Unterbringung von Geflüchteten in Lagern. Dies ist v. a. Ausdruck des begrenzten Ressourcen- und Zeitrahmens. In allen Bereichen besteht gleichermaßen dringender Handlungsdruck und ist daher auch weitergehende Forschung notwendig.

9.1

Spezifische Adressierung von Anti-Schwarzem Rassismus

Anti-Schwarzer Rassismus wirkt spezifisch. Dies ist eines der zentralen Ergebnisse des Afrozensus. Anti-Schwarzer Rassismus muss daher spezifisch, strategisch, und strukturell adressiert werden. Dies gilt für die communities-interne Arbeit wie auch für Politik und Verwaltung. Die oftmals abgeleiteten Erkenntnisse, die sich für rassistische Diskriminierung aus der Analyse von Anti-Schwarzen Rassismus ergeben, müssen bei der Maßnahmengestaltung die Spezifität der Wirkweise von ASR im Fokus behalten – und somit auch die Gruppe Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen als Adressat*innen dieser Maßnahmen klar benennen.

Im Afrozensus haben wir Teilnehmende nach ihrer Bewertung politischer Handlungsbedarfe und Forderungen spezifisch für die Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Communities gefragt, die im Detail in → [Kapitel 8](#) dargestellt werden. An dieser Stelle fassen wir beispielhafte Forderungen zusammen, verweisen aber explizit auf die detaillierten Darstellungen. Folgende Aussagen haben unter den Befragten Zustimmungswerte von über 97 % (mittlere oder hohe Zustimmung; jeweils etwa 4.000 Befragte):

- ◆ „Wir fordern von der Bundesregierung die Umsetzung der Resolution des Europäischen Parlaments zu Grundrechten von Menschen afrikanischer Abstammung in Europa.“
- ◆ „Wir fordern die Anerkennung des Völkermordes an den Herero und Nama, die Rückgabe kolonialer Raubkunst sowie die Anerkennung der Schwarzen NS-Opfer.“
- ◆ „Wir fordern den Ausbau von Beratungsstellen zu Anti-Schwarzem Rassismus.“
- ◆ „Wir fordern Aktionspläne zur Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus und zur Förderung unserer Communities auf Bundes- und Landesebene.“

Handlungsempfehlungen für die Politik und Verwaltung

- ◆ **ASR-Kommission:** Der Bundestag muss eine Expert*innenkommission Anti-Schwarzer Rassismus einberufen, um unter anderem eine ASR-Definition zu erarbeiten, die u. a. in Ausführungsvorschriften und Bundesprogrammen Eingang in Verwaltungshandeln findet.
- ◆ **ASR-Aktionspläne:** Die Bundesregierung hat es versäumt, den Auftrag der UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft systematisch umzusetzen: Aktionspläne auf Bundes- und Landesebene zur Bekämpfung von Anti-Schwarzem Rassismus und zum Empowerment Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen sind dringend geboten. Diese können sich am Beispiel der zweiten Auflage des Nationalen Aktionsplans zur UN-Behindertenrechtskonvention (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, [2016](#)) orientieren.
- ◆ **ASR-Beratung:** Beratungsstellen für Betroffene von Anti-Schwarzem Rassismus müssen flächendeckend etabliert und um ein deutschlandweites Monitoring von Anti-Schwarzem Rassismus ergänzt werden, das unter konzeptioneller Leitung und Fachaufsicht von Selbstorganisationen umgesetzt werden muss.
- ◆ **ASR in der deutschen Erinnerungspolitik:** Die seit Jahrhunderten andauernde Prägekraft von ASR in der deutschen Geschichte muss anerkannt und Teil öffentlichen Gedenkens werden. Dazu zählen angemessene Restitutions und Reparationen, die direkt mit den Vertreter*innen der Herkunftsgesellschaften und Nachfahren der von deutschem Genozid und Kolonialgewalt betroffenen Gemeinschaften erfolgen muss. Dazu zählt die Anerkennung und Entschädigung Schwarzer Opfer des Nationalsozialismus.
- ◆ **ASR-Mainstreaming:** Bei allen gesellschaftlichen und politischen Vorhaben müssen die unterschiedlichen Auswirkungen auf die Lebenssituationen und Interessen von Schwarzen, afrikanischen, afrodiasporischen Menschen grundsätzlich und systematisch berücksichtigt werden.

9.2 Empowerment als Grundprinzip

Das Politikfeld der „Einwanderungsgesellschaft“ muss konzeptionell um Rassismuskritik erweitert werden. Gleichzeitig muss Empowerment – verkürzt: communities-interne Selbstermächtigung – ein leitendes politisches Grundprinzip werden. Vielfaltspolitik darf nicht weiter dazu führen, dass Schwarze Menschen v. a. damit befasst sind, weißen Menschen Rassismus zu erklären. Die Lösung für Anti-Schwarzen Rassismus sind nicht abstrakte und unkonkrete Diversitätsmaßnahmen. Ziel muss sein, das Leben von Schwarzen, afrikanischen und afro-diasporischen sowie weiteren rassistisch diskriminierten Menschen spürbar zu verbessern.

Schwarze, afrikanische und afro-diasporische Befragte sind im Vergleich zur Gesamtbevölkerung in Deutschland überdurchschnittlich engagiert (→ Kapitel 5). Die am häufigsten genannten Tätigkeiten, welche die Befragten in den Bereichen ihres Engagements durchgeführt haben, beinhalten unter anderem für Schwarze Communities und deren Empowerment relevante Bereiche, wie „Politischer Aktivismus“ (32,9 %), „Vernetzungsarbeit“ (32 %) und/oder „Empowermentarbeit“ (31,7 %). Neben Empowermentarbeit, die das Kernstück einer Communities-Care-Praxis bildet, hat fast ein Viertel der Befragten (24,3 %) „persönliche Hilfeleistung“ als freiwillige Tätigkeit angegeben.

Aus den offenen Angaben wird ersichtlich, dass die Verminderung von ASR dem Aktivismus und der Handlungsmacht Schwarzer Menschen zuzuschreiben ist, darunter wird z. B. am häufigsten die Black-Lives-Matter-Bewegung und die Präsenz Schwarzer Menschen in (sozialen) Medien genannt.

Handlungsempfehlungen für die Politik und Verwaltung

- ◆ Finanzielle Förderung: Von zentraler Bedeutung ist, dass der Gedanke des Empowerment als strategisches Oberziel u. a. das Demokratiefördergesetz strukturiert. Schwarze Menschen sind dabei spezifisch zu adressieren und die Möglichkeit einer langfristigen Förderung sicherzustellen. Förderinstrumente wie der May-Ayim-Fonds, die sich explizit an Schwarze Menschen richten, sind auszubauen. Förderlogiken müssen sicherstellen, dass Schwarze Menschen nicht primär auf Rassismus reagieren, sondern Rahmenbedingung gestalten können, in denen sie sich stärken und die Prioritäten und Inhalte ihrer Arbeit selbst wählen.
- ◆ Institutionalisierung: Die gemeinschaftliche Stärkung Schwarzer, afrikanischer und afro-diasporischer Menschen muss auf unterschiedliche Weise institutionalisiert werden. Es braucht Empowerment-Infrastruktur, u. a. in Form von Community-Zentren.

Handlungsempfehlungen für Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Communities

Die in die Gesamtgesellschaft zu kommunizierende notwendige Fokussierung auf Anti-Schwarzen Rassismus und die Betonung von Empowerment führen communities-intern zu anderen Schlussfolgerungen. Es gilt die interne Heterogenität zu erkunden, zu zelebrieren, Resilienzen zu stärken und in Communities-Care zu investieren:

- ◆ Diversität und Verbündete: Parallel zu der geteilten Erfahrung der Spezifität von Anti-Schwarzem Rassismus verdeutlicht der Afrozensus, dass Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen und Communities sehr divers sind. Wir machen unterschiedlichste Erfahrungen mit sich überschneidenden Formen von Diskriminierung. Dies bedarf einer vermehrten Anstrengung hinsichtlich notwendiger Bündnisse und communities-internen Austausches zu Lebensrealitäten und Formen struktureller Diskriminierung, die nur manche von uns erleben. Die Intersektionalität und Multidimensionalität, die sich in den Daten zeigt, müssen noch mehr zum Kern der Communities-Arbeit werden, darf aber nicht gegen die Spezifität von ASR ausgespielt werden. Ressourcen zum Aufbau von Solidarisierungsgemeinschaften müssen aufgebaut und eingefordert werden. Die Institutionalisierung von Empowerment darf zudem nicht zu Lasten der Intensität und Diversität grundlegender diskriminierungs- und rassismuskritischer Basisarbeit führen.
- ◆ Intersektionale Diskriminierung: Die Ergebnisse zeigen, dass es unter Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen Gruppen gibt, die nochmal besonders von Diskriminierung gefährdet/betroffen sind. Dazu gehören Menschen mit Beeinträchtigung und/ oder Behinderung, trans*, inter* und nicht-binäre Menschen sowie Schwarze Menschen mit zwei afrikanischen oder afrodiasporischen Elternteilen. Dieser Vulnerabilität muss mit Ressourcen, Räumen sowie solidarischer Verantwortung und Communities-Care begegnet werden.

9.3

Professionalisierung, Antidiskriminierung und Repräsentation

Die Fokussierung auf Anti-Schwarzen Rassismus und die Institutionalisierung von Empowerment müssen unter anderem in eine starke Antidiskriminierungslandschaft und -Gesetzgebung eingebettet sein. Als derzeitiges Defizit besonders hervorzuheben, ist der fehlende professionelle Umgang mit Anti-Schwarzem Rassismus in allen gesellschaftlichen Bereichen. In der öffentlichen Debatte wird oft lediglich die unzureichende Repräsentation Schwarzer Menschen thematisiert. Die bloße Zugehörigkeit zur Gruppe Schwarzer Menschen ist jedoch kein Automatismus: Sie verpflichtet einzelne weder zur Servicearbeit für die Dominanzgesellschaft, noch sollten wenige Einzelne zu Stellvertreter*innen ihrer Gruppe gemacht werden, noch ist reine Repräsentationspolitik ein Garant für professionelle und hinreichend in kollektive Erfahrungen eingebettete rassismuskritische Kompetenzen und Prioritäten.

- ◆ Jeweils über 70 % der Befragten (etwa 4.000 Personen) sagen, dass der fehlende professionelle Umgang mit Rassismus in Institutionen und Organisationen und die fehlende Repräsentation auf allen gesellschaftlichen Ebenen ein großes Problem ist. Weitere 20 % sehen dies jeweils als „eher großes Problem“.
- ◆ Von fast 4.000 Befragten stimmen 97,6 % der Aussage „Wir fordern die Einführung von Bundes- und Landesantidiskriminierungsgesetzen, die explizit Anti-Schwarzen Rassismus als eine Diskriminierungsform aufnehmen“ zu (mittlere bis große Unterstützung).
- ◆ Von 224 getesteten Unterschieden zwischen Teilgruppen des Afrozensus in 14 Lebensbereichen sind 154 signifikant. Bei 148 der 154 signifikanten Tests, hat die tendenzielle deprivilegierte Gruppe höhere Angaben zu Diskriminierungserfahrungen gemacht.
- ◆ 99,3 % von 4030 Befragten stimmen der Aussage „Wir fordern ein Ende von Racial Profiling und der Polizeigewalt gegen Schwarze Menschen sowie die Aufklärung und juristische Ahndung von Todesfällen Schwarzer Menschen in staatlicher Gewalt“ zu (mittlere oder große Unterstützung).

Handlungsempfehlungen für die Politik und Verwaltung

- ◆ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: Die Antidiskriminierungslandschaft und -Gesetzgebung muss verstärkt ausgebaut werden. Die bekannten Reformvorschläge der von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Auftrag gegebenen Evaluation (Berghahn et al., [2016](#)) müssen umgesetzt werden (u. a. Verbandsklagerecht, Verlängerung der Klagefristen und Ausweitung des AGG auf öffentlich-rechtliches Handeln). Entgegen der Annahmen der klassischen Rechtsdogmatik unterstützt die Empirie eher die Notwendigkeit Art. 3 Abs. 3 Grundgesetz als Dominierungs- bzw. Hierarchisierungsverbot (Payandeh, [2021](#), S. 21), also asymmetrisch zu interpretieren, da bestimmte Gruppen statistisch signifikant häufiger diskriminiert werden und die geschützten Diskriminierungsmerkmale somit Ausdruck von Machtverhältnissen sind.
- ◆ Landesantidiskriminierungsgesetze: Auf Landesebene sind deutschlandweit Antidiskriminierungsgesetze notwendig, die den Bildungssektor umfassen und Anti-Schwarzen Rassismus explizit als Diskriminierungsform adressieren. Diese müssen Verbandsklagerechte etablieren und u. a. im Bildungsbereich sanktionsbewehrte unabhängige Beschwerdestellen schaffen.
- ◆ Professionalisierung: Alle öffentlichen Institutionen sind in der Verantwortung, sich in den Prozess einer rassismuskritischen Professionalisierung zu begeben. Dies umfasst auch, aber nicht nur, Schulungen für gegenwärtige Mitarbeiter*innen.
- ◆ Polizei: Gesetzgebende auf Bundes- und Landesebene müssen Gesetzesbestimmungen ersatzlos streichen, die entsprechende oder ähnliche Ermächtigungen enthalten, nach denen die Polizei ohne konkreten Anlass, an „kriminalitätsbelasteten“ bzw. „gefährlichen“ Orten Personenkontrollen vornehmen kann. Darüber hinaus müssen unabhängige Polizeibeauftragte auf Bundes- und Landesebene eingesetzt werden.
- ◆ Nachwuchsförderung: Zur Sicherstellung der Repräsentation Schwarzer Menschen muss ein Schwarzes Begabtenförderungswerk anerkannt werden, das den Nachwuchs in zahlreichen Bereichen fördert.

Handlungsempfehlungen für Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Communities

- ◆ Communities-fokussierte Professionalisierung: Angesichts wachsender Communities und Bedarfe müssen Selbstorganisationen Menschen fördern, die Communities-Care und -Arbeit zur professionellen Tätigkeit ausbauen wollen. Dazu zählen die Erarbeitung von Aus- und Weiterbildungsinhalten, die staatliche Angebote um Schwarze Perspektiven ergänzen, sowie internationaler Austausch mit Kontexten, in denen ein Schwarzes Ethos der Community-Care bereits professionell gelebt und gefördert wird. Die Professionalisierung schließt Bereiche wie soziale Arbeit, (Sozial-)Pädagogik, politische Bildung, usw. ebenso ein wie Antidiskriminierungsberatung, Fundraising, Vereinsmanagement und -finanzen.
- ◆ Rahmenbedingungen für Engagement: Die informellen und freiwilligen Strukturen, in denen Schwarze Menschen sich gegenseitig unterstützen, sollten bewusster wertgeschätzt und gepflegt werden. Es gilt, das Engagement einzelner oder kleiner Gruppen so zu unterstützen, dass es nachhaltiger werden kann und Aktive nicht ausbrennen. Dies kann durch Aufwandsentschädigungen oder den Ausbau bereits praktizierter Care-for-Care-Konzepte geschehen (z.B. Communities-Kids-Care für Organizers oder Unterstützungen für aktive Elders). Von besonderer Bedeutung ist die Etablierung von Strukturen, die eine Beteiligung von Alleinerziehenden ermöglichen.

9.4 Wissenschaft: Institutionalisierung von communities-basierten Black Studies

Der Afrozensus hat an vielen Stellen die Notwendigkeit einer nachhaltigeren, intersektionalen Forschung und Grundlagenforschung zu Schwarzsein und Schwarzem Europa verdeutlicht. Eine Erhöhung des gesellschaftlichen Wissens zur Gleichstellung von Menschen afrikanischer Herkunft (analog zu Gender Mainstreaming und der gesellschaftlichen Erhöhung von Genderkompetenz) sowie Forschung zu Anti-Schwarzem-Rassismus, mit dem Ziel des systematischen Abbaus von durch ASR verursachter Barrieren ist dringend geboten. Zusätzlich bedarf es der Verankerung der Wissensproduktion Schwarzer Menschen und ihrer Communities in Wissenschaftsinstitutionen sowie ein Mainstreaming von Rassismuskritik.

Handlungsempfehlungen für die Politik und Verwaltung

- ◆ Communities-Forschung: Es braucht mehr, langfristige und finanziell deutlich besser ausgestattete communities-basierte Forschungsprojekte wie den Afrozensus – auch für andere Communities.
- ◆ Lehrstühle: Das Forschungsfeld Intersektionale Schwarze-Studien (Intersectional Black Studies) und Empowerment muss durch die Etablierung und Finanzierung von Lehrstühlen nachhaltig im deutschen Wissenschaftsraum verankert werden. Um das Leben Schwarzer Menschen zu verbessern, kann die dafür notwendige analytische Arbeit nicht nur von der Zivilgesellschaft gestemmt werden. Schwarze Menschen müssen auf Leitungsebene umfassend berücksichtigt werden.
- ◆ Ethische Prinzipien: Sämtliche Forschungsaktivitäten müssen unter Berücksichtigung diskriminierungskritischer forschungsethischer Prinzipien sowie unter umfassender Beteiligung Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Wissenschaftler*innen und Selbstorganisationen geschehen. Die entsprechende Forschung muss sich von einem weißen Forschungsblick distanzieren und an den Bedürfnissen marginalisierter Gruppen orientieren.
- ◆ Beauftragte: An Universitäten und Hochschulen müssen Beauftragte für Rassismuskritik etabliert werden.
- ◆ Repräsentative Studien über die Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Bevölkerung müssen ermöglicht werden. Dafür muss als Grundlage die Grundgesamtheit der Zielpopulation erfasst werden. Für die Zukunft wäre die Anwendung von Capture-Re-Capture-Methoden denkbar.
- ◆ Große Bevölkerungsbefragungen müssen in die Lage versetzt werden, Aussagen über Anti-Schwarzen Rassismus, die Perspektiven und Erfahrungen von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen sowie weiteren von Rassismus betroffene Gruppen erfassen zu können. Die Erfassung des Migrationshintergrundes reicht hierfür nicht aus und muss um Selbstpositionierungen ergänzt werden, da viele Schwarze Menschen keinen Migrations-

hintergrund haben. Eine ausschließliche Identifizierung Schwarzer Menschen mittels onomastischer Verfahren oder rein geografischer afrikanischer Bezüge macht Teile der Zielgruppe unsichtbar. Dies muss vermieden werden. Aus diesem Grund müssen entsprechende Befragungen unter konzeptionellem Einbezug von Selbstorganisationen stattfinden.

- ◆ Datenerhebung: Zentrale Politikbereiche müssen jeweils der spezifischen Dynamik von Anti-Schwarzem Rassismus begegnen und diesen erfassbar machen. So muss Anti-Schwarzer Rassismus als spezifische Diskriminierungsform u. a. im Bildungssektor, im Rahmen des Kriminalpolizeilichen Meldedienstes Politisch motivierter Kriminalität (KPMD-PMK) sowie im Gesundheitssektor erhoben werden

Handlungsempfehlungen für Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Communities

- ◆ Communities-basierte Forschung: Durch die institutionelle Anbindung an eine Schwarze Selbstorganisation ist es gelungen, das für die Teilnahme notwendige Vertrauen der Befragten zu gewinnen und Wissensressourcen zu mobilisieren, wie sie bis heute in Deutschland in der universitären Forschung noch nicht verfügbar sind. Es gilt, den Ansatz der community-basierten Forschung weiter einzufordern und umzusetzen.
- ◆ Inhalte, die in zukünftigen Forschungsprojekten näher beleuchtet werden können, umfassen:
 - ◆ Formen und Stärke der Solidaritäts- und Netzwerkstrukturen Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen und Communities mit besonderem Blick auf Communities-Care
 - ◆ Vertiefung der intersektionalen Analyse von Anti-Schwarzem Rassismus in ausgewählten Lebensbereichen. Sektorstudien, z. B. zu Arbeitsmarkt, Wohnungsmarkt, Geschäften und Dienstleistungen sowie Ämtern und Behörden müssen im Hinblick auf unterschiedliche Diskriminierungsformen und -kontexte finanziert und umgesetzt werden.
- ◆ Eine Analyse der Arten und Weisen, wie ASR die Erfahrung von Klassismus für Schwarze Menschen strukturiert und wie diese Verschränkung Diskriminierungs- und Ausbeutungserfahrungen intensiviert – auch innerhalb von Schwarzen Communities.
- ◆ Die Auswirkungen von Umweltbelastung und Klimakrise auf Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Communities müssen vor dem Hintergrund einer doppelten Betroffenheit beforcht werden: Schwarze Menschen, insbesondere in afrikanischen Diasporas, leben häufiger an umweltbelasteten Orten und ihre Verbindungen zu Familie und Bekannten auf dem afrikanischen Kontinent machen Auswirkungen der Klimakrise bereits jetzt deutlich erfahrbar. Gleichzeitig profitieren Schwarze Menschen in westlichen Diasporas vom neokolonialen Fußabdruck der Klimakrise. Diese Realitäten müssen im deutschen Kontext beforcht werden.
- ◆ Mehr Forschungsprojekte zu Empowerment sind notwendig. Wir müssen noch besser verstehen, was Empowerment ist, und wie Empowerment sich sicherstellen lässt.

9.5

Gesundheit: Anti-Schwarzer Rassismus als Wirkfaktor

Der Fachdiskurs zu gesundheitlichen Auswirkungen von Rassismus im Allgemeinen und Anti-Schwarzem Rassismus im Spezifischen ist in Deutschland noch nicht ausgereift, die notwendigen Reformen im Gesundheitssektor stehen noch am Anfang. V. a. die qualitative Forschung des Afrozensus gibt wichtige Impulse für notwendige Veränderungen.

- ◆ Zwei Drittel der Befragten (66,7 % von n = 2108) geben an, dass Ärzt*innen ihre Beschwerden nicht ernst nehmen.
- ◆ 62,0 % der Afrozensus-Befragten (n = 819) geben an, dass ihre Rassismuserfahrungen bei der Psychotherapie nicht ernst genommen und in Frage gestellt werden.
- ◆ In den Fokusgruppen wird von Ärzt*innen beschrieben, wie aufgrund der rassistischen Zuschreibung des „Mittelmeersyndroms“, auch bekannt als „Morbus Mediterraneus“ [G], die Fehleinschätzung von Schmerzäußerung und Schmerzempfinden oft zu Verzögerungen von Diagnosen und Fehldiagnosen führt.
- ◆ „Schlechte medizinische Versorgung“ wird von 4 von 10 Befragten (43,4 % von n = 3931) als eher großes oder großes Problem für die Schwarzen Communities eingeschätzt. Insbesondere trans*, inter*, nicht-binäre Befragte und Cis-Frauen sowie Befragte mit niedrigem Einkommen teilen diese Einschätzung.

Handlungsempfehlungen für die Politik und Verwaltung

- ◆ Rassismus wirkt: Die psychotherapeutische Ausbildung und Gesundheitsversorgung muss sich in ihren Prozessen, Strukturen und Institutionen mit (Anti-Schwarzem) Rassismus auseinandersetzen, rassismuskritische Expertisen entwickeln und Rassismus als Wirkfaktor auf die Gesundheit von Schwarzen Menschen begreifen.
- ◆ Kassensitze: Kassensitze der psychotherapeutischen Versorgung sollten im Rahmen eines Sonderbedarfs bevorzugt an Therapeut*innen mit ausgewiesenen rassismuskritischen Kompetenzen vergeben und eingefordert werden.
- ◆ Ausbildung: Der Zugang zu medizinischer Ausbildung muss systematisch und spezifisch für Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen gefördert und ermöglicht werden.
- ◆ Evaluation: Aktuelle Behandlungskonzepte und Ausbildungsprogramme müssen unter Berücksichtigung internationaler Ergebnisse der Black Studies zur Sicherstellung einer adäquaten Behandlung von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen evaluiert werden.

Handlungsempfehlungen für Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Communities

- ◆ Informationen teilen: Bislang gibt es zu wenig selbstorganisierte Räume, in denen Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Communities- und Selbstorganisationen dezentral Informationen über die Navigation im gesundheitlichen Versorgungssystem teilen können.
- ◆ Beschwerdemechanismen: Schwarze Individuen und Zusammenschlüsse machen bislang zu wenig Gebrauch von offiziellen Beschwerdemechanismen über schlechte Erfahrungen mit Ärzt*innen und wenden sich zu selten mit Forderungen und Bedarfen an die Ärztekammer und psychotherapeutische Kammer.

9.6 Bildung und Menschenrechtsbildung

Schwarze Selbstorganisationen sind schon lange im Bereich der Bildungsarbeit und Menschenrechtsbildung tätig. Da Schwarze, afrikanische und afrodiaporische Menschen zu den jüngsten Bevölkerungsgruppen in Deutschland gehören, haben die Empfehlungen eine besondere Brisanz.

- ◆ Die Hälfte der Afrozensus-Befragten (50,8 % von n = 463) geben an, dass ihr Kind aufgrund rassistischer Zuschreibungen in der Schule schlechtere Noten als andere Kinder bei gleicher Leistung bekommen.
- ◆ Zwei Drittel der Afrozensus-Befragten (67,6 % von n = 1573) geben an, dass sie aufgrund rassistischer Zuschreibungen in der Schule/Universität bei gleicher Leistung schlechtere Bewertungen als andere Mitschüler*innen/Kommiliton*innen erhalten.
- ◆ Mehr als die Hälfte der Afrozensus-Befragten (54,0 % von n = 1816) geben an, dass sie von Lehrer*innen oder Dozierenden rassistisch beleidigt werden.
- ◆ Mehr als ein Drittel der Befragten (38,1 % von n = 4174) gibt an, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nicht zu kennen. Mehr als ein Viertel (28,6 %) hat nur geringe Kenntnisse.
- ◆ Über die Hälfte der Befragten (56,4 % von n = 4172) kennt die UN-Antirassismuskonvention nicht und über 25 % haben nur geringe Kenntnisse.

Handlungsempfehlungen für die Politik und Verwaltung

- ◆ Beschwerdestellen: Auf Landesebene sollten deutschlandweit unabhängige Beschwerdestellen für die Kindertagesbetreuung, Schulen und Ausbildungsstätten eingeführt werden.
- ◆ Gesetzliches Diskriminierungsverbot: Im Bereich Bildung und Jugend müssen eindeutige gesetzliche Diskriminierungsverbote verankert werden.
- ◆ Professionalisierung: Insgesamt bedarf es einer Professionalisierung der Bearbeitung von Anti-Schwarzem Rassismus im Bildungssystem.
- ◆ Informationspflichten des Staates: Die Bundesregierung hat sich bereits verpflichtet, die Informationen über den rechtlichen Rahmen im Bereich Rassismus und rassistische Diskriminierung zu verbessern (Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat & Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, [2018](#), S. 41). Dass dies bis jetzt nicht erfolgreich gewesen zu sein scheint, ist fatal, da Menschenrechte nur eingefordert werden können, wenn sie diesen besonders gefährdeten Gruppen bekannt sind. Der Staat ist aufgefordert hier proaktiver zu handeln und die Förderung der Gesetzeskenntnis als staatliche Aufgabe zu verankern – insbesondere im Antidiskriminierungsbereich. Vor allem die ICERD-Definition und die menschenrechtliche Festlegung, dass der Effekt von Rassismus unabhängig von der Intention relevant ist, muss umfassend bekannt gemacht werden und in der behördlichen Praxis

als Maßstab angewendet werden. In Bezug auf die Informationspflichten müssen das Deutsche Institut für Menschenrechte, die Kultusminister*innenkonferenz, Bundesländer, Antidiskriminierungsbehörden sowie die Zentralen für politische Bildung ihren menschenrechtlichen Verpflichtungen nachkommen.

- ◆ **Politische Bildung:** Es braucht finanzielle Rahmenbedingungen, die eine gezielte Adressierung von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen durch Communities-Organisationen ermöglicht. Diese müssen auch umfassender über Melde- und Beschwerde in Diskriminierungsfällen informiert werden.

Handlungsempfehlungen für Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Communities

- ◆ **Pädagogik:** Pädagogisch ist eine Überschneidung von Erinnerungskultur und der Vermittlung von Wissen zu Versklavung und Kolonialvergangenheit sowie der Relevanz von Rassismus für ein Verständnis der jüngeren Geschichte und Gegenwart notwendig.
- ◆ **Informationsweitergabe:** Wenn Communities-Organisationen Informationen über Muster von Anti-Schwarzem Rassismus im Bildungssystem breiter teilen, kann dies Eltern empowern, ihre Kinder besser zu schützen. Hilfreich ist auch, wenn vermehrt Diskussionsräume entstehen, in denen Schwarze Schüler*innen, Eltern, Lehrer*innen und weitere pädagogisch Tätige sich austauschen können.
- ◆ **Junge Menschen:** Da Veränderungen im Bildungssektor langwierig sind, sollten vermehrt ergänzende Schwarze Bildungsangebote für junge Menschen konzipiert und umgesetzt werden.
- ◆ **Fachnetzwerke:** Durch die Etablierung und Stärkung von fachpolitischen Zusammenschlüssen und Netzwerken zur gemeinsamen Interessenvertretung sowie Überprüfung, Überarbeitung, Erstellung und Austausch von Lehrmaterialien kann die Arbeit von Schwarzen Lehrer*innen erleichtert werden.



10.

Fazit und Ausblick

Der Afrozensus kommt hier zum Ende – und ist dennoch ein Anfang. Wir haben die Befragung entworfen, Daten erhoben, Interviews geführt und analysiert und alles umfassend grafisch aufbereitet. Unsere Hoffnung ist, dass davon Impulse für Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen ausgehen – sowohl für individuelle Reflektionen und Gespräche im kleinen Kreis als auch für Communities-Organisationen und deren Arbeit. Wir hoffen, dass ein tieferes Verständnis Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Lebenswirklichkeiten neue Handlungsoptionen eröffnet, neue Wahlmöglichkeiten schafft und neue Perspektiven auf andere als die eigenen Schwarzen Erfahrungen ermöglicht. Wir glauben, dass damit neue oder vertiefte Solidaritäten möglich sind.

Der Afrozensus untersucht mit qualitativen und quantitativen Methoden Anti-Schwarzen Rassismus und die Diskriminierungserfahrungen von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen, aber auch ihre Resilienz und Umgangsstrategien, sowie Empowerment durch Schwarzen Aktivismus und Engagement. Er benennt und analysiert die spezifischen anti-Schwarzen, anti-afrikanischen Zuschreibungen und Erfahrungen und erfasst Muster von Anti-Schwarzem Rassismus; so validiert er auch die Diskriminierungsrealitäten und Erfahrungen Schwarzer, afrikanischer, afrodiasporischer Menschen und macht deutlich: Was Schwarze Menschen als rassistische Diskriminierung erleben, ist real, ist nicht nur ihre individuelle Erfahrung, ist – anders als oft im Rahmen der Ablehnung von Diskriminierung suggeriert wird – keine Bagatelle und schon gar nicht ihr jeweils ‚persönliches Problem‘, sondern Ausdruck eines in der Gesellschaft verankerten, spezifisch Anti-Schwarzen Rassismus.

Der Afrozensus zeigt die Komplexität geteilter und unterschiedlicher Schwarzer Erfahrungen durch intersektionale Teilgruppenanalysen. Die dabei identifizierte Intensivierung von ASR macht die unterschiedlichen Erfahrungswelten Schwarzen Lebens in Deutschland deutlich. Er bietet Möglichkeiten, unterschiedliche Erfahrungen mit Anti-Schwarzem Rassis-

mus einzuordnen. Die Wiederholungen und Muster, die Tatsache, dass Menschen im ganzen Land regelmäßig – teils täglich – und in 14 hier betrachteten Lebensbereichen darunter in den vertieft betrachteten Bereichen Bildung und Gesundheit Diskriminierung erfahren, zeigen: Anti-Schwarzer Rassismus ist in Deutschland in Institutionen und Strukturen eingebettet. Anti-Schwarzer Rassismus verletzt grundlegende Menschenrechte. Der Umgang damit muss sich professionalisieren, einige Vorschläge dazu, wie dies gelingen kann, haben wir in den Handlungsempfehlungen gemacht.

Reflexion: Was der Afrozensus nicht leisten konnte

Als erste Pilotstudie dieser Art hat der Afrozensus auch klare Grenzen. So konnten die im Kernteam vorhandenen Perspektiven ungeachtet der Bemühungen um Konsultationen, Hintergrundgespräche und Austausch viele Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Lebensrealitäten und Expertisen nicht abdecken; auch waren unsere zeitlichen und finanziellen Ressourcen begrenzt. So sind viele offene Angaben zwar in die Auswertung eingeflossen, die Codierung konnte aber dem Detail und der Analysetiefe, die in Tausenden von Antworten geboten wurde, im Rah-

men dieses Berichtes noch nicht gerecht werden. Zudem haben wir den Afrozensus aufgrund der begrenzten Ressourcen unter Bedingungen umgesetzt, die in zukünftigen Projekten nicht tragbar sind. Dies ergab sich v.a. aus der Kombination von einerseits viel zu begrenzten finanziellen Mitteln im Verhältnis zu dem, was der Kontext eigentlich abverlangt, sowie andererseits dem gleichzeitigen Wissen, dass die Finanzierung für zukünftige Projekte noch unsicherer ist, und des Weiteren die Erwartungen an das Projekt gleichsam sehr hoch waren. Die Corona-Pandemie hat die Durchführung des Afrozensus zusätzlich für uns und den Forschungsprozess extrem erschwert: Zum einen konnte durch den Beginn der Pandemie der geplante Outreach in viele Communities nicht wie geplant durch Besuche, Treffen, Informationsveranstaltungen und persönliche Einladungen und Ansprachen stattfinden. Bestimmte Gruppen und Gemeinschaften konnte der Afrozensus unter anderem deswegen nicht in ausreichendem Maß ansprechen und ist diesen Lebenswirklichkeiten nicht umfassend gerecht geworden. Zukünftige Forschungsprojekte haben also u. a. die Aufgabe, Erfahrungen von marginalisierten und vulnerablen Gruppen innerhalb der Communities zu vertiefen.

Neben diesen Aspekten, die wir benennen können, gibt es mit Sicherheit auch Fehler, Unvollständigkeiten, Auslassungen, die uns noch nicht bewusst sind, die aber über die Besprechung in den Communities deutlich werden. Wir laden daher v. a. Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen und Communities-Organisationen ein, sich aktiv am Teilen der Ergebnisse und am Austausch über notwendige Verbesserungen zu beteiligen. Dieser Lernprozess ist nur in gemeinschaftlicher Arbeit und Verantwortung möglich. Wir möchten daher an dieser Stelle noch einmal dazu einladen, uns Feedback zu geben. Das ist online möglich unter www.afrozensus.de/feedback.

In die Zukunft gedacht - weiterführende Forschung

Die Fortführung des Afrozensus sowie weitere Forschungsprojekte sind aus den genannten Gründen von immenser Bedeutung und Tragweite für die Zurückdrängung von Anti-Schwarzem Rassismus und den Ausbau der Antidiskriminierungsarbeit. Für die Communities mindestens genauso relevant sind jedoch die Resilienz- und Empowermentstrategien, die der Afrozensus dokumentiert und die im weiteren Austausch geteilt werden können. Denn diese weisen über die Unterdrückung durch ASR hinaus. Sie sind

gelebte Praxis der Verteidigung von Eigenständigkeit, eine Weigerung, sich auf notwendige Reaktionen auf ASR reduzieren zu lassen. So wird eine Schwarze Selbstdefinition jenseits der Reaktion möglich. Um Einblicke in ein in sich vielfältiges und solidarisches Schwarzes Bewusstsein zu vertiefen, planen wir daher im Afrozensus 2 einen Schwerpunkt auf Empowerment zu legen.

Wir bedanken und herzlich für das Vertrauen und für die tatkräftige Unterstützung, um den Afrozensus zu verwirklichen. Wir stehen am Ende dieses Anfangs und hoffen darauf, dass wir gemeinsam weiter arbeiten, forschen, lernen und in den Austausch mit Euch treten dürfen. Denn was aus dem Afrozensus wird, liegt – wie dieser Bericht – in den Händen der Communities.



Quellen

Kapitel I

Abgeordnetenhaus Berlin. (2019). *Diskriminierung bekämpfen – „International Decade for People of African Descent (2015-2024)“ in Berlin umsetzen: Drucksachen 18/0966, 18/1192 und 18/1260.* <https://pardok.parlament-berlin.de/starweb/adis/citat/VT/18/DruckSachen/d18-2330.pdf>

Abgeordnetenhaus Berlin. (2020). *Diskriminierung bekämpfen – „International Decade for People of African Descent (2015-2024)“ in Berlin umsetzen: Drucksachen 18/0966, 18/1192, 18/1260 und 18/2330.* <https://www.parlament-berlin.de/ados/18/Recht/vorgang/r18-0229-v.pdf>

ADEFRA e.V. (Hrsg.). (1996). *ADEFRA News— Rundbrief Nr. 1/ Juli 1996 von ADEFRA, Schwarze deutsche Frauen/ Schwarze Frauen in Deutschland e.V.: Umfrage: Die soziale und wirtschaftliche Stellung Schwarzer Menschen in Deutschland* (EOTO Bibliothek, Sankofa BRD, Sankofa DDR Projekt, Ordner: Schwarze und PoC-Initiativen, ADEFRA, S. 17).

ADEFRA e.V. (2020). *Sieben Thesen zur Dringlichkeit von Black Studies (in) Deutschland – Angesichts der beginnenden Institutionalisierung von Rassismuskommunikation als Integrationsforschung. Generation ADEFRA.* <http://www.adeфра.com/index.php/blog/87-statement-von-adeфра-schwarze-frauen-in-deutschland-e-v-anlaesslich-der-aktuellen-foerderzusage-des-bundestages-an-das-deutsche-zentrum-fuer-integrations-und-migrationsforschung-dez-2019-mit-insgesamt-neun-millionen-euro-zur-staerkung-der-rassismus-forschung>

Ahyoud, N., Aikins, J. K., Bartsch, S., Bechert, N., Gyamerah, D., & Wagner, L. (2018). *Wer nicht gezählt wird, zählt nicht. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Einwanderungsgesellschaft – eine anwendungsorientierte Einführung.* <https://vielfaltentscheidet.de/gleichstellungsdaten-eine-einfuehrung/?back=101>

Aikins, J. K., Bartsch, S., Gyamerah, D., & Wagner, L. (2018). *Diversität in öffentlichen Einrichtungen. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Praxis-Ergebnisse einer Piloterhebung unter Führungskräften der Berliner Verwaltung und landeseigenen Unternehmen.* Citizens For Europe. <https://vielfaltentscheidet.de/vielfalt-in-berliner-oeffentlichen-einrichtungen/?back=101>

Aikins, J. K., & Diakonie Bundesverband (Hrsg.). (2015). *Rassistische Diskriminierung in Deutschland-Erscheinungsformen und menschenrechtliche Verpflichtungen zum Schutz vor rassistischer Diskriminierung.* http://rassismusbericht.de/wp-content/uploads/Parallellbericht_15Jun_ZweiteAuflage.pdf

Aikins, J. K., Gyamerah, D., Matysiak, J., & Piezunka, A. (2020). *Wer nicht gezählt wird, zählt nicht: Empirische Forschung zu Schwarzen Menschen in Deutschland.* In *WZB Mitteilungen Heft 169* (S. 18–21). <https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2020/f-23315.pdf>

AK Panafrikanismus München. (2017). *Panafrikanismus Kongresse.* <https://panafrikanismusforum.net/panafrikanismus-kongresse.html>

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2018). *Erhebung von subjektiven Diskriminierungserfahrungen.* https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/erhebung_von_subjektiven_diskr_erfahrungen_soep_innovations_stichprobe.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Barry, C. (2018). *Der Schwarze Atlantik ist der Himmel, unter dem wir uns verbinden – Vorstellung von EACH ONE, einer Beratungsstelle von und für Schwarze Menschen. Der Berlin-Blog vom apabiz.* <https://rechtsausen.berlin/2019/07/der-schwarze-atlantik-ist-der-himmel-unter-dem-wir-uns-verbinden-vorstellung-von-each-one-einer-beratungsstelle-von-und-fuer-schwarze-menschen/>

Beigang, S., Fetz, K., Kalkum, D., & Otto, M. (2017). *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland-Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung.* Nomos. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierungserfahrungen_in_deutschland.pdf;jsessionid=9C9085FEE97AF3EBA1E26376B17F2461.intranet221?__blob=publicationFile&v=6

Bergold-Caldwell, D., Digoh, L., Haruna-Oelker, H., Nkwendja-Ngnoubamdjum, C., Ridha, C., & Wiedenroth-Coulibaly, E. (2016). *Spiegelblicke: Perspektiven Schwarzer Bewegung in Deutschland* (1st edition). Orlanda Frauenverlag.

BLACK COMMUNITY Coalition For Justice & Self-Defence. (2021, Oktober). *Rahmenprogramm zum ALAFIA-AFRIKA FESTIVAL (01. – 03. Oktober 2021): Politisches Denken & Kritisches Bewusstsein.* <https://blackcommunityham-burg.blackblogs.org/2021/09/30/politisches-denken-kritisches-bewusstsein-bccjسد/>

Black Futures Lab. (2019a). *Beyond Kings and Queens: Gender and Politics in the 2019 Black Census* (S. 1–27). <https://blackcensus.org/wp-content/uploads/2019/11/Beyond-Kings-and-Queens-Gender-and-Politics.pdf>

Black Futures Lab. (2019b). *More Black than Blue: Politics and Power in the 2019 Black Census* (S. 1–22). <https://blackcensus.org/wp-content/uploads/2019/06/Digital-More-Black-Than-Blue.pdf>

Black Futures Lab. (2019c). *When the Rainbow is Not Enough: LGB+ Voices in the 2019 Black Census* (S. 1–17). <https://blackcensus.org/wp-content/uploads/2019/06/When-The-Rainbow-Is-Not-Enough.pdf>

BSMG. (2017 ♪). *Platz an der Sonne.* Nesola Universal Music. https://www.youtube.com/playlist?list=OLAK5uy_nC2AUxi8H3nWN8c-7nNmr7kqa_7A9R_b9s

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. (2020). 23.-26. *Bericht der Bundesrepublik Deutschland nach Artikel 9 des Internationalen Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung (ICERD).* https://www.bmjj.de/Shared-Docs/Archiv/Downloads/23_26_CERD_Bericht.pdf?__blob=publicationFile&v=5

Bundesministerium des Innern, & Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2017). *Nationaler Aktionsplan gegen Rassismus: Positionen und Maßnahmen zum Umgang mit Ideologien der Ungleichwertigkeit und den darauf bezogenen Diskriminierungen.* <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/116798/5fc38044a1dd8edec34de-568ad59e2b9/nationaler-aktionsplan-rassismus-data.pdf>

Deutscher Bundestag. (2021, Oktober 25). *Suchwort „Schwarze Menschen“ in Plenardebatten des Bundestages von 2017 bis 2021.* <https://de.openparliament.tv/se-arch?q=%22Schwarze%20Menschen%22>

Dibobe, M. (1919). *Petitionen an die Deutschen Behörden* (1919). *Black Central Europe.* <https://blackcentraleurope.com/sources/1914-1945/petitionen-an-die-deutschen-behorden-1919/>

- Each One Antidiskriminierung. (2021). *Schwarze Lebensrealitäten und die Berliner Polizei: Ein Intersektionalitätsbericht von Each One Antidiskriminierung* (Each One Teach One e.V., Hrsg.).
- Each One Teach One e.V. (2018a). *Netzwerk Schwarze Perspektiven in Lehre und Forschung (NSP)*. <https://www.eoto-archiv.de/ueber-uns/geschichte/netzwerk-schwarze-perspektiven-in-lehre-und-forschung-nsp/>
- Each One Teach One e.V. (2018b). *Tayos Weg: Durch die Geschichte der Schwarzen Präsenz in Deutschland*.
- Each One Teach One e.V. & Citizens For Europe. (2020). #AFROZENSUS FAQ. <https://www.eoto-archiv.de/neuigkeiten/afrozensus-faq/>
- European Network Against Racism (ENAR). (2016). *Towards an EU framework for national strategies to combat Afrophobia and promote the inclusion of People of African Descent*. https://www.enar-eu.org/IMG/pdf/afrophobia_strategydoc_final.pdf
- European Network Against Racism (ENAR). (2018a). *People of African Descent in Europe: EU Policy Developments and Recommendations* (S. 1–2). Europäischen Netzwerks gegen Rassismus (ENAR). https://www.enar-eu.org/IMG/pdf/2018_eu_pad_policy_developments.pdf
- European Network Against Racism (ENAR). (2018b, Mai 14). *First ever EU People of African Descent Week honours contributions of Europe's Black populations*. <https://www.enar-eu.org/First-ever-EU-People-of-African-Descent-Week-honours-contributions-of-Europe-s>
- European Parliament. (2019). *Resolution on Fundamental Rights of People of African Descent*. <https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/european-parliament-adopts-resolution-on-fundamental-rights-of-people-of-african-descent>
- European Union Agency for Fundamental Rights (FRA). (2018a). *Als Schwarzer in der EU leben: Zweite Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung (Zusammenfassung)* (S. 1–16). European Union Agency for Fundamental Rights. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2019-being-black-in-the-eu-summary_de.pdf
- European Union Agency for Fundamental Rights (FRA). (2018b). *Second European Union Minorities and Discrimination Survey: Being Black in the EU* (S. 1–80). European Union Agency for Fundamental Rights. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-being-black-in-the-eu_en.pdf
- Gomis, S. (2020). *Der Schwarze Atlantik in Deutschland. Ein Blick zur Schnittstelle von Anti-Schwarzem Rassismus und Schule*. 28. Newsletter „Rassismuskritische Migrationspädagogik“. <https://www.rassismuskritik-bw.de/?download=1560>
- Gyamerah, D. (2015). *Der schulische Erfolg Schwarzer Schülerinnen und Schüler in Deutschland – Eine rassismuskritische Analyse des Mikrozensus. Hintergrundpapier zum Parallelbericht zum 19. – 22. Staatenbericht Deutschlands an den UN-Antirassismusausschuss*. <https://rassismusbericht.de/hintergrundpapiere-2/>
- hooks, bell. (1991). Theory as Liberatory Practice. *Yale Journal of Law & Feminism*, 4(1). <https://digitalcommons.law.yale.edu/yjlf/vol4/iss1/2>
- Koepsell, P. K., & Bowersox, J. (2013). AWA Finnaba (1983-1988). *Black Central Europe*. <https://blackcentraleurope.com/sources/1945-1989/awa-finnaba-1983-1988-eng/>
- Massaquoi, H. (2001). *Destined to Witness: Growing Up Black in Nazi Germany*. William Morrow Paperbacks.
- NUUKI. (2020, Mai 18. ♂). NUUKI - Perspektiven. <https://www.youtube.com/watch?v=kQUxSzEUCU>
- Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. (2021). *Fighting Racism and Discrimination: The Durban Declaration and Programme of Action at 20*. https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/ohchr_ddpa_booklet_en.pdf
- Oguntoye, K., Opitz, M., & Schultz, D. (1986). *Farbe bekennen-Afro-deutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte*. Orlanda Frauenverlag.
- Pelz, D. (2019). *100 Jahre Dibobe-Petition: Der vergessene Kolonialismus-Protest*. dw.com. <https://www.dw.com/de/100-jahre-dibobe-petition-der-vergessene-kolonialismus-protest/a-49731366>
- Pische, P. (2006). *2nd International BEST Conference: Black European Studies in Transnational Perspective*. Connections. A Journal for Historians and Area Specialists. <http://www.connections.clio-online.net/event/id/event-56268>
- Presse- und Informationsamt der Bundesregierung. (2020). *Maßnahmenkatalog des Kabinettsausschusses zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus*. <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1819984/4f1f9683cf3faddf90e27f-09c692abed/2020-11-25-massnahmen-rechtsextremi-data.pdf?download=1>
- Salami, M. (2020). *Sensuous knowledge: A black feminist approach for everyone* (First edition). Amistad.
- Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie. (2018). *Schriftliche Anfrage des Abgeordneten Sebastian Walter (GRÜNE): Diskriminierung von Schüler*innen an Berliner Schulen*. <https://pardok.parlament-berlin.de/starweb/adis/citat/VT/18/SchrAnfr/s18-16794.pdf>
- Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie. (2019). *Schriftliche Anfrage des Abgeordneten Sebastian Walter und Bettina Jarasch (GRÜNE): Diskriminierung von Schüler*innen an Berliner Schulen*. <https://kleineanfragen.de/berlin/18/20089-diskriminierung-von-schueler-innen-an-berliner-schulen-ii>
- United Nations. (2021). *International Decade for People of African Descent 2015-2024: Documents*. <https://www.un.org/en/observances/decade-people-african-descent/documents>
- United Nations Department of Public Information. (2002). *World Conference Against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance—Declaration and Programme of Action*. https://www.ohchr.org/Documents/Publications/Durban_text_en.pdf

Kapitel 2

Abimbola, O., Aikins, J. K., Makhesi-Wilkinson, T., & Roberts, E. (2021). *Racism and Climate (In)Justice*. 38.

ADEFRA e.V. (2020). *Sieben Thesen zur Dringlichkeit von Black Studies (in) Deutschland – Angesichts der beginnenden Institutionalisierung von Rassismusforschung als Integrationsforschung*. Generation ADEFRA. <http://www.adeфра.com/index.php/blog/87-statement-von-adeфра-schwarze-frauen-in-deutschland-e-v-anlaesslich-der-aktuellen-foerderzusage-des-bundestages-an-das-deutsche-zentrum-fuer-integrations-und-migrationsforschung-dezim-mit-insgesamt-neun-millionen-euro-zur-staerkung-der-rassismus-forschung>

Advanced Chemistry, Torch, Der Linguist, & Linguist Toni-L. (1992. ♂). *Fremd im eigenen Land*. 360records. <https://www.youtube.com/watch?v=HhsEcPiRkU>

Ahmed, S. (2017). *Feministisch leben! Manifest für Spaßverderberinnen* (E. Gagalski, Übers.). Unrast.

Quellen

- Ahyoud, N., Aikins, J. K., Bartsch, S., Bechert, N., Gyamerah, D., & Wagner, L. (2018). *Wer nicht gezählt wird, zählt nicht. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Einwanderungsgesellschaft-eine anwendungsorientierte Einführung*. Citizens For Europe. <https://vielfaltentscheidet.de/gleichstellungsdaten-eine-einfuehrung/>
- Aikins, J. K., Bartsch, S., Gyamerah, D., & Wagner, L. (2018). *Diversität in öffentlichen Einrichtungen. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Praxis-Ergebnisse einer Piloterhebung unter Führungskräften der Berliner Verwaltung und landeseigenen Unternehmen*. Citizens For Europe. <https://vielfaltentscheidet.de/vielfalt-in-berliner-oefentlichen-einrichtungen/?back=101>
- Aikins, J. K., & Diakonie Bundesverband (Hrsg.). (2015). *Rassistische Diskriminierung in Deutschland-Erscheinungsformen und menschenrechtliche Verpflichtungen zum Schutz vor rassistischer Diskriminierung*. http://rassismusbericht.de/wp-content/uploads/Parallellbericht_15Jun_Zweite_Auflage.pdf
- Aikins, J. K., Gyamerah, D., Matysiak, J., & Piezunka, A. (2020). Wer nicht gezählt wird, zählt nicht: Empirische Forschung zu Schwarzen Menschen in Deutschland. In *WZB Mitteilungen Heft 169* (S. 18–21). <https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2020/f-23315.pdf>
- Akala. (2013 ♪). *Akala—Maangamizi—(Lyric video): Bd. The Thieves Banquet*. <https://www.youtube.com/watch?v=U9X0McxAWm8>
- Althor, G., Watson, J. E. M., & Fuller, R. A. (2016). Global mismatch between greenhouse gas emissions and the burden of climate change. *Scientific Reports*, 6, 20281. <https://doi.org/10.1038/srep20281>
- Andrews, K. (2020a). Blackness, Empire and migration: How Black Studies transforms the curriculum. *Area*, 52(4), 701–707.
- Andrews, K. (2020b). The Radical „Possibilities“ of Black Studies. *The Black Scholar*, 50(3), 17–28. <https://doi.org/10.1080/00064246.2020.1780858>
- Auma, M. M., Otieno, E., & Piesche, P. (2020). 'Reclaiming our time' in African Studies: Conversations from the perspective of the Black Studies Movement in Germany. *Critical African Studies*, 12(3), 330–353. <https://doi.org/10.1080/21681392.2020.1792319>
- Baptist, E. E. (2014). *The Half Has Never Been Told: Slavery and the Making of American Capitalism* (1st edition). Basic Books.
- Bauche, M. (2021). Sehnsüchte nach genetischer Eindeutigkeit | zeitgeschichte | online. *Zeitgeschichte Online*. <https://zeitgeschichte-online.de/themen/sehnsuechte-nach-genetischer-eindeutigkeit>
- Brothers Keepers. (2001 ♪). *Adriano (Letzte Warnung)* [Lied]. Downbeat Records GmbH & Co. KG. <https://www.youtube.com/watch?v=xXawL-LFgI8>
- Brothers Keepers. (2021, Juli 27). *Positionierung von Brothers Keepers zum 20. Gedenken an die Ermordung Alberto Adrianos*: https://www.facebook.com/story.php?story_fbid=10157173126332213&id=659732212
- BSMG. (2017 ♪). *Dunkles Kapitel / Zukunft gestalten*. NESOLA GmbH. https://www.youtube.com/watch?v=uuoEC_jdVAg
- Bundesregierung. (2021). *Bericht der Unabhängigen Kommission Antiziganismus: Perspektivwechsel – Nachholende Gerechtigkeit – Partizipation*. <https://dservet.bundestag.de/btd/19/303/1930310.pdf>
- Bush, R. (2007). Acting for a Good Society: Racism and Black Liberation in the Longue Durée. In H. Vera & J. R. Feagin (Hrsg.), *Handbook of the Sociology of Racial and Ethnic Relations* (S. 343–371). https://doi.org/10.1007/978-0-387-70845-4_18
- Clemons, K. M. (2019). Black feminist thought and qualitative research in education. In *Oxford Research Encyclopedia of Education*.
- Collins, P. H. (1986). Learning from the Outsider Within: The Sociological Significance of Black Feminist Thought*. *Social Problems*, 33(6), s14–s32. <https://doi.org/10.2307/800672>
- Collins, P. H. (2019). *Intersectionality as Critical Social Theory*. DUKE UNIV PR.
- Combahee River Collective. (1977). *The Combahee River Collective Statement*. <https://www.blackpast.org/african-american-history/combahee-river-collective-statement-1977/>
- Dagbovie, P. G. (2010). *African American History Reconsidered*. University of Illinois Press.
- Du Bois, W. E. B. (1900). City and rural population. 1890. <https://www.loc.gov/resource/ppmsca.33873/>
- Du Bois, W. E. B. (2007). *Dusk of Dawn: An Essay toward an Autobiography of a Race Concept*. Oxford University Press.
- Dumas, M. J., & ross, kihana miraya. (2016). „Be Real Black for Me“: Imagining BlackCrit in Education. *Urban Education*, 51(4), 415–442. <https://doi.org/10.1177/0042085916628611>
- Each One Teach One e.V. (2018). *Tayos Weg: Durch die Geschichte der Schwarzen Präsenz in Deutschland*.
- Eggers, M. M., Kilomba, G., Piesche, P., & Arndt, S. (Hrsg.). (2005). *Mythen, Masken und Subjekte: Kritische Weisseforschung in Deutschland* (1. Aufl). Unrast.
- El-Tayeb, F. (2001). *Schwarze Deutsche. Der Diskurs um „Rasse“ und nationale Identität 1890-1933*. Campus.
- Emejulu, A., & Sobande, F. (Hrsg.). (2019). *To Exist is to Resist: Black Feminism in Europe*.
- Erichsen, C., & Olusoga, D. (2011). *The Kaiser's Holocaust: Germany's Forgotten Genocide and the Colonial Roots of Nazism* (Main edition). Faber And Faber Ltd.
- Esposito, J., & Evans-Winters, V. E. (2021). *Introduction to Intersectional Qualitative Research* (First edition). SAGE Publications, Inc.
- Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI). (2020). *ECRI-Bericht über Deutschland* (S. 1–54). <https://rm.coe.int/ecri-report-on-germany-sixth-monitoring-cycle-german-translation/16809ce4c0>
- Fanon, F. (1980). *Schwarze Haut, weiße Masken*. Syndikat.
- Forrest, J. (2019). *The Data Visualizations of W.E.B. Du Bois*. Jason Forrest. <https://www.jasonforrestfw.com/projects/2019/1/28/the-data-visualizations-of-web-du-bois>
- French, H. W. (2021). *Born in Blackness: Africa, Africans, and the Making of the Modern World, 1471 to the Second World War*. Norton & Company.
- Go, J. (2016). *The Case for Scholarly Reparations*. Berkeley Journal of Sociology. <http://berkeleyjournal.org/2016/01/the-case-for-scholarly-reparations/>
- Go, J. (2017). Decolonizing Sociology: Epistemic Inequality and Sociological Thought. *Social Problems*, 64(2), 194–199. <https://doi.org/10.1093/socpro/spx002>
- Hall, S. (1994). Der Westen und der Rest: Diskurs und Macht. In *Ausgewählte Schriften / Rassismus und kulturelle Identität: Ausgewählte Schriften 2* (S. 137–179). Argument Verlag.
- Harding, S. (2015). *Objectivity and Diversity: Another Logic of Scientific Research*. University of Chicago Press. <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226241531.001.0001>

- hooks, bell. (1991). Theory as Liberatory Practice. *Yale Journal of Law & Feminism*, 4(1). <https://digitalcommons.law.yale.edu/yjlf/vol4/iss1/2>
- Howse, M. (2019). Creating a Space Within the German Academy. In A. Emejulu & F. Sobande (Hrsg.), *To Exist is to Resist: Black Feminism in Europe* (S. 195–205).
- ISD Bund e.V., ADEFRA e.V., PAMOJA, Black_Women*_Space, & der braune mob e.V. (2015). *Community Statement: „Black Studies“ an der Universität Bremen*. https://blackstudiesgermany.files.wordpress.com/2015/02/communitystatement_black_studiesbremen_dt_unterz815.pdf
- Jah9. (2020 ♪). *New Race (A Way) (feat. Akala)*. <https://www.youtube.com/watch?v=4nMUJ-ExQrZ8>
- Juju Rogers. (2019, September 26 ♪). *Identity*. <https://www.youtube.com/watch?v=NKV5xgl4ja0>
- Jung, M.-K., & Vargas, J. H. C. (Hrsg.). (2021). *Antiblackness*. Duke University Press.
- Kelly, N. A. (Hrsg.). (2019). *Schwarzer Feminismus: Grundlagentexte* (1. Auflage). Unrast Verlag.
- Kilomba, G. (2010). *Plantation Memories: Episodes of Everyday Racism*. Unrast Verlag.
- Kühn, T., & Koschel, K.-V. (2011). *Gruppen-diskussionen: Ein Praxis-Handbuch* (1. Aufl.). VS Verlag für Sozialwissenschaften. Matiluko, O. (2020). Decolonising the master's house: How Black Feminist epistemologies can be and are used in decolonial strategy. *The Law Teacher*, 54(4), 547–561. <https://doi.org/10.1080/03069400.2020.1827839>
- Matondo. (2015, Mai 1 ♪). *Oury Jalloh #DasWarMord*. <https://www.youtube.com/watch?v=j-gZOZa2H90>
- Medina, J. (2013). *The Epistemology of Resistance: Gender and Racial Oppression, Epistemic Injustice, and Resistant Imaginations*. Oxford University Press.
- Megaloh, & Musa. (2021, Dezember 8 ♪). *Falsch*. Vertigo Berlin. https://www.youtube.com/watch?v=A3h9WyoBv_A
- Mills, C. W. (2013). An *Illuminating Blackness*. *The Black Scholar*, 43(4), 32–37. <https://doi.org/10.1080/00064246.2013.11413662>
- Misra, J., Curington, C. V., & Green, V. M. (2021). Methods of intersectional research. *Sociological Spectrum*, 41(1), 9–28. <https://doi.org/10.1080/02732173.2020.1791772>
- Morris, A. D. (2015). *The Scholar Denied: W. E. B. Du Bois and the Birth of Modern Sociology* (Illustrated edition). University of California.
- Mr. Vegas. (2018, Juli 28 ♪). *Colorism*. <https://www.youtube.com/watch?v=Esd8AEUJALyk>
- Nitty Scott. (2017 ♪). *For Sarah Baartman: Bd. Creature!* <https://www.youtube.com/watch?v=g92E3KcTsPU>
- OG Keemo. (2019 ♪). 216. Chimperator. <https://www.youtube.com/watch?v=m-3nQrQfn3k>
- Oguntoye, K., Opitz, M., & Schultz, D. (1986). *Farbe bekennen-Afro-deutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte*. Orlanda Frauenverlag.
- Oguntoye, K., Opitz, M., & Schultz, D. (Hrsg.). (1992). *Farbe bekennen*. Fischer (Tb.), Frankfurt.
- Piesche, P. (2020). *Was ist Anti-Blackness? Gedanken zum Wesen eines kollektiven Traumas | heimatkunde | Migrationspolitisches Portal der Heinrich-Böll-Stiftung*. *Heinrich-Böll-Stiftung*. <https://heimatkunde.boell.de/de/2020/06/26/was-ist-anti-blackness-gedanken-zum-wesen-eines-kollektiven-traumas>
- Rabaka, R. (2021). *Du Bois: A critical introduction*. Polity Press.
- Saul Williams. (2006, August 30 ♪). *Black Stacey*. <https://www.youtube.com/watch?v=kRsgavuG4sg>
- Smith, L. T. (2012). *Decolonizing Methodologies: Research and Indigenous Peoples* (2nd edition). Zed Books.
- Spice. (2018, Oktober 23 ♪). *Black Hypocrisy*. <https://www.youtube.com/watch?v=WXdI3mpCbz4>
- Stiftung Erinnerung, Verantwortung und Zukunft (EVZ) (Hrsg.). (2016). *Gemeinsam für eine bessere Bildung: Empfehlungen zur gleichberechtigten Bildungsteilhabe von Sinti und Roma in Deutschland*. https://www.stiftung-evz.de/fileadmin/user_upload/EVZ_Uploads/Handlungsfelder/Handeln_fuer_Menschenrechte/Sinti_und_Roma/Arbeitskreis_Bildung/EVZ_Bildungsteilhabe_online.pdf
- Truth, S. (2019). Bin ich etwa keine Frau*? (1851). In N. A. Kelly (Hrsg.), *Schwarzer Feminismus: Grundlagentexte* (1. Auflage, S. 17–19). Unrast Verlag.
- Tyron Ricketts. (2010, Mai 5 ♪). *AfroDeutsch*. <https://www.youtube.com/watch?v=7MKyM-018hdE>
- von Unger, H. (2014). Forschungsethik in der qualitativen Forschung: Grundsätze, Debatten und offene Fragen. In H. von Unger, P. Narimani, & R. M´ Bayo (Hrsg.), *Forschungsethik in der qualitativen Forschung* (S. 15–39). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-04289-9_2
- World Meteorological Organization. (2021). *State of the Climate in Africa 2020* (WMO-No. 1275). WMO. https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=10833
- Wright II, E. (2015). *The First American School of Sociology: W.E.B. Du Bois and the Atlanta Sociological Laboratory*. ROUTLEDGE.
- Wright, M. M. (2004). *Becoming Black: Creating Identity in the African Diaspora*. Duke University Press.
- Wright, M. M. (2015). *Physics of Blackness: Beyond the Middle Passage Epistemology*. Univ Of Minnesota Press.
- Zick, A. (2021). Menschenfeindlicher Rassismus und Ungleichwertigkeitszuschreibungen. In A. Zick & B. Küpper (Hrsg.), *Die geforderte Mitte: Rechtsextreme und demokratiefördernde Einstellungen in Deutschland 2020/21* (S. 141–172). DIETZ. <https://www.fes.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=65543&token=be951e80f3f538cca04a67567b9da4b995a93c64>
- Zick, A., Krause, D., Berghan, W., & Küpper, B. (2016). Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in Deutschland 2002–2016. In R. Melzer (Hrsg.), *Gespaltene Mitte – Feindselige Zustände: Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2016* (S. 33–81). J. H. W. Dietz Nachf. GmbH. <https://www.fes.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=40928&token=04be4a700d52812b4645874741ba3fde5f381a9a>
- Zimmerer, J. (2011). *Von Windhuk nach Auschwitz?: Beiträge zum Verhältnis von Kolonialismus und Holocaust* (1., Aufl. edition). Lit Verlag.

Kapitel 3

Ahyoud, N., Aikins, J. K., Bartsch, S., Bechert, N., Gyamerah, D., & Wagner, L. (2018). *Wer nicht gezählt wird, zählt nicht. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Einwanderungsgesellschaft-eine anwendungsorientierte Einführung*. Citizens For Europe. <https://vielfaltentscheidet.de/gleichstellungsdaten-eine-einfuehrung/>

Aikins, J. K., Bartsch, S., Gyamerah, D., & Wagner, L. (2018). *Diversität in öffentlichen Einrichtungen. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Praxis-Ergebnisse einer Piloterhebung unter Führungskräften der Berliner Verwaltung und landeseigenen*

- Unternehmen. Citizens For Europe. <https://vielfaltentscheidet.de/vielfalt-in-berliner-oef-fentlichen-einrichtungen/?back=101>
- Aikins, J. K., & Diakonie Bundesverband (Hrsg.). (2015). *Rassistische Diskriminierung in Deutschland-Erscheinungsformen und menschenrechtliche Verpflichtungen zum Schutz vor rassistischer Diskriminierung*. http://rassismusbericht.de/wp-content/uploads/Parallellbericht_15Jun_ZweiteAuflage.pdf
- Aikins, J. K., Gyamerah, D., Matysiak, J., & Piezunka, A. (2020). *Wer nicht gezählt wird, zählt nicht-Empirische Forschung zu Schwarzen Menschen in Deutschland*. <https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2020/f-23315.pdf>
- Aikins, J. K., & Supik, L. (2018). Gleichstellungsdaten: Differenzierte Erfassung als Grundlage für menschenrechtsbasierte Antidiskriminierungspolitik. In N. Foroutan, J. Karakayali, & R. Spielhaus (Hrsg.), *Postmigrantisches Perspektiven: Ordnungssysteme, Repräsentationen, Kritik* (S. 97–113). Campus Verlag.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2017). *Diskriminierung in Deutschland*. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/gemeinsamer_bericht_dritter_2017.pdf;jsessionid=884CE38FCA-F49F4F5078FB9C503A7B06.intranet241?blob=publicationFile&v=6
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2018). *Erhebung von subjektiven Diskriminierungserfahrungen*. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/erhebung_von_subjektiven_diskr_erfahrungen_soep_innovations_stichprobe.pdf?_blob=publication-File&v=3
- Atkinson, R., & Flint, J. (2001). Accessing hidden and hard-to-reach populations: Snowball research strategies. *Social research update*, 33(1), 1–4.
- Baier, D., & Rabold, S. (2011). Afrikanische Jugendliche in Deutschland: Zum Stand ihrer Integration. In T. Baraulina, A. Kreienbrink, & A. Riester (Hrsg.), *Potenziale der Migration zwischen Afrika und Deutschland* (S. 155–181). Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl (FZ); Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/26008/ssoar-2011-baraulina_et_al-potenziale_der_migration_zwischen_afrika.pdf?sequence=1&isAllo-wed=y&lnkname=ssoar-2011-baraulina_et_al-potenziale_der_migration_zwischen_afrika.pdf
- Beigang, S., Fetz, K., Kalkum, D., & Otto, M. (2017). *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland-Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung*. Nomos. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierungserfahrungen_in_deutschland.pdf;jsessionid=9C9085FEE97AF3EBA1E26376B17F2461.intranet221?_blob=publicationFile&v=6
- Black Futures Lab. (2019a). *Beyond Kings and Queens: Gender and Politics in the 2019 Black Census* (S. 1–27). <https://blackcensus.org/wp-content/uploads/2019/11/Beyond-Kings-and-Queens-Gender-and-Politics.pdf>
- Black Futures Lab. (2019b). *More Black than Blue: Politics and Power in the 2019 Black Census* (S. 1–22). <https://blackcensus.org/wp-content/uploads/2019/06/Digital-More-Black-Than-Blue.pdf>
- Black Futures Lab. (2019c). *When the Rainbow is Not Enough: LGBTQ+ Voices in the 2019 Black Census* (S. 1–17). <https://blackcensus.org/wp-content/uploads/2019/06/When-The-Rainbow-Is-Not-Enough.pdf>
- Bundesministerium des Innern, & Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2017). *Nationaler Aktionsplan gegen Rassismus: Positionen und Maßnahmen zum Umgang mit Ideologien der Ungleichwertigkeit und den darauf bezogenen Diskriminierungen*. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/116798/5fc38044a1dd8edec34de-568ad59e2b9/nationaler-aktionsplan-rassismus-data.pdf>
- Curtain, C. (2021). Qualcoder (2.8) [Computer software]. <https://github.com/cbogel/Qual-Coder/releases/tag/2.8>
- Each One Teach One e.V. & Citizens For Europe. (2020). *#AFROZENSUS FAQ*. <https://www.eoto-archiv.de/neuigkeiten/afrozensus-faq/>
- Esposito, J., & Evans-Winters, V. E. (2021). *Introduction to Intersectional Qualitative Research* (First edition). SAGE Publications, Inc.
- European Union Agency for Fundamental Rights (FRA). (2017). *Second European Union Minorities and Discrimination Survey: Technical report*. Publications Office of the European Union. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-eu-midis-ii-technical-report_en.pdf
- European Union Agency for Fundamental Rights (FRA). (2018). *Second European Union Minorities and Discrimination Survey: Being Black in the EU* (S. 1–80). European Union Agency for Fundamental Rights. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-being-black-in-the-eu_en.pdf
- Faugier, J., & Sargeant, M. (1997). Sampling hard to reach populations. *Journal of advanced nursing*, 26(4), 790–797.
- Gyamerah, D. (2015). *Der schulische Erfolg Schwarzer Schülerinnen und Schüler in Deutschland-Eine rassismuskritische Analyse des Mikrozensus*. <https://rassismusbericht.de/wp-content/uploads/Hintergrundpapier-Daniel-Gyamerah.pdf>
- Hoffmeyer-Zlotnik, J. H. P., Schneider, S., Hanefeld, U., Herter-Eschweiler, R., Kühnen, C., Beckmann, K., Glemser, A., Heckel, C., & von der Heyde, C. (2016). *Statistik und Wissenschaft-Demographische Standards* (Bd. 17). https://www.statistischebibliothek.de/mir/servlets/MCRFileNodeServlet/DEMonografie_derivate_00001549/Band17_DemographischeStandards1030817169004.pdf
- Li, J., & Earnest, J. (2015). *Das Beste aus zwei Welten. Vorteile einer Kombination von quantitativen und qualitativen Forschungsmethoden*. <https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2015/f-19460.pdf>
- Liebau, E., Humpert, A., & Schneiderheize, K. (2018). *Wie gut funktioniert das Onomastik-Verfahren? Ein Test am Beispiel des SOEP-Datensatzes*. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.595744.de/diw_sp0976.pdf
- Presse- und Informationsamt der Bundesregierung. (2019). *Strukturelle Diskriminierung*. https://search.gesis.org/research_data/ZA6735
- Presse- und Informationsamt der Bundesregierung. (2020). *Maßnahmenkatalog des Kabinettsausschusses zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus*. <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1819984/4f1f9683cf3faddf90e27f-09c692abed/2020-11-25-massnahmen-rechtsextremi-data.pdf?download=1>
- Saldaña, J. (2016). *The Coding Manual for Qualitative Researchers* (3E [Third edition]). SAGE.
- Schnell, R., Trappmann, M., & Gramlich, T. (2014). *A study of assimilation bias in name-based sampling of migrants*. *Journal of Official Statistics*, 30(2), 231–249.
- Statistisches Bundesamt (Destatis). (2021). *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit: Bevölkerung mit Migrationshintergrund-Ergebnisse des Mikrozensus 2020*. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/Downloads-Migration/migrationshintergrund-2010220207004.pdf?_blob=publicationFile

ten Have, P. (2004). *Understanding Qualitative Research and Ethnomethodology*. SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9780857020192>

Towfigh, E. V., Traxler, C., & Glöckner, A. (2018). *Geschlechts- und Herkunftseffekte bei der Benotung juristischer Staatsprüfungen*. <https://doi.org/10.5771/2196-7261-2018-2-115>

Kapitel 4

Allmendinger, J., Lorenzo, G. di, & Smid, M. (2016). *Vermächtnisstudie*.

Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung. (2020). *Raumabgrenzungen: Referenzdateien und Karten*. <https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/forschung/raumbearbeitung/downloads/downloadsReferenz2.html>

Forschungsgruppe Weltanschauungen in Deutschland. (2021). *Religionszugehörigkeiten 2020*. <https://fowid.de/meldung/religionszugehoerigkeiten-2020>

Pew Research Center. (2018). *The Age Gap in Religion Around the World*. <https://www.pewforum.org/2018/06/13/the-age-gap-in-religion-around-the-world/>

Stadt Köln. (2019). *LSBTIQ als Wirtschaftsfaktor für Köln*. https://www.stadt-koeln.de/media-asset/content/pdf16/pdf161/studie_lsbtiq_als_wirtschaftsfaktor_fuer_koeln_2019.pdf

Statistisches Bundesamt (Destatis). (2020a). *Bevölkerung im Alter von 15 Jahren und mehr nach allgemeinen und beruflichen Bildungsabschlüssen nach Jahren*. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Bildungsstand/Tabellen/bildungsabschluss.html>

Statistisches Bundesamt (Destatis). (2020b). *Bevölkerung nach Nationalität und Bundesländern*. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Tabellen/bevoelkerung-nicht-deutsch-laender.html>

Statistisches Bundesamt (Destatis). (2020c). *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Bevölkerung mit Migrationshintergrund-Ergebnisse des Mikrozensus 2019*. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/Downloads-Migration/migrationshintergrund-2010220197004.pdf?_blob=publicationFile

Statistisches Bundesamt (Destatis). (2020d). *Bevölkerungsstand Bevölkerung Religionszugehörigkeit in 1 000*. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Tabellen/bevoelkerung-religion.html>

Statistisches Bundesamt (Destatis). (2020e). *Schwerbehinderte Menschen in Deutschland nach Geschlecht und Altersgruppen*. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Behinderte-Menschen/Tabellen/schwerbehinderte-alter-geschlecht-quote.html>

Statistisches Bundesamt (Destatis). (2021 a). *Bevölkerung nach Migrationshintergrund und Geschlecht*. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Tabellen/liste-migrationshintergrund-geschlecht.html>

Statistisches Bundesamt (Destatis). (2021 b). *Bevölkerung nach Nationalität und Geschlecht (Quartalszahlen)*. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Tabellen/liste-zensus-geschlecht-staatsangehoerigkeit.html%E2%86%A9%E2%86%8E>

Statistisches Bundesamt (Destatis). (2021 c). *Bevölkerungsstand Bevölkerung nach Altersgruppen (ab 2011)*. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Tabellen/liste-altersgruppen.html>

Statistisches Bundesamt (Destatis). (2021 d). *Einkommen, Einnahmen und Ausgaben nach der Haushaltsgröße*. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Einkommen-Einnahmen-Ausgaben/Tabellen/liste-haushaltsgroesse.html>

Statistisches Bundesamt (Destatis). (2021 e). *Lebenslagen der behinderten Menschen-Ergebnis des Mikrozensus*. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Behinderte-Menschen/Publikationen/Downloads-Behinderte-Menschen/lebenslagen-behinderter-menschen-5122123199004.pdf?jsessionid=D41E0A04F8545935EE1DA-BABC1DCBD21.live741?_blob=publicationFile

Statistisches Bundesamt (Destatis). (2021 f). *Mikrozensus-Sonderauswertung (12.07.2021) zur erwerbstätigen Bevölkerung mit Migrationshintergrund nach Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung und durchschnittlicher normalerweise geleisteter Wochenarbeitszeit aus den Daten des Mikrozensus 2019*.

Statistisches Bundesamt (Destatis). (2021 g). *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit: Bevölkerung mit Migrationshintergrund-Ergebnisse des Mikrozensus 2020*. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/Downloads-Migration/migrationshintergrund-2010220207004.pdf?_blob=publicationFile

Kapitel 5

Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR-Forschungsbereich). (2020). *Mitten im Spiel—Oder nur an der Seitenlinie? Politische Partizipation und gesellschaftliches Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland*. https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2021/03/SVR-FB_Studie_Be-Part.pdf

Simonson, J., Kelle, N., Kausmann, C., Karnick, N., Arriagada, C., Hagen, C., Hameister, N., Huxhold, O., & Tesch-Römer, C. (2019). *Freiwilliges Engagement in Deutschland*. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/176836/7dffa0b4816c6c652fec8b9eff5450b6/freiwiliges-engagement-in-deutschland-fuenfter-freiwil-ligensurvey-data.pdf>

Kapitel 6.1

Abdul-Rahman, L., Espín Grau, H., Klaus, L., & Singelstein, T. (2020). *Rassismus und Diskriminierungserfahrungen im Kontext polizeilicher Gewaltausübung*. https://kviapol.rub.de/images/pdf/KviAPol_Zweiter_Zwischenbericht.pdf

Ahmed, O., Traub, K., Ayala, J., Argyros, C., Gay, L. A., Campos, U., Eckhardt, A., Farr, P., Gilmore, L., Knox, L., Kopp-Richardson, S., Lee, A., Marrero-Cruz, S. I., MacDade, L., Merrill, J., Moore, L., Musquiz, R., Pitmon, B., Presley-Kimball, C., & Rucker, D. (2013). *DATA COLLECTION AND DATA ANALYSIS*. 135.

Anderson, M. (2019). For black Americans, experiences of racial discrimination vary by education level, gender. *Pew Research Center*. <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/05/02/for-black-americans-experiences-of-racial-discrimination-vary-by-education-level-gender/>

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2015). *Fair mieten – fair wohnen*. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_wohnungsmarkt.pdf?_blob=publicationFile&v=4

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2017). *Diskriminierung in Deutschland*. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/gemeinsamer_bericht_dritter_2017.pdf?jsessionid=B49AA4282F47F-F4A092CF2DF4E18571.intranet241?_blob=publicationFile&v=6

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2018). *Erhebung von subjektiven Diskriminierungserfahrungen*. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/erhebung_von

Quellen

[subjektiven diskriminierungserfahrungen soep innovations stichprobe.pdf? blob=publicationFile&v=3](#)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2019). *Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung der Änderung des Geschlechtseintrags*. Antidiskriminierungsstelle. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelles/DE/2019/20190510_TSG_Reform.html

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2020). *Rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt*. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Umfragen/umfrage_rass_diskr_auf_dem_wohnungsmarkt.pdf? blob=publicationFile&v=4

Baumann, Dr. A.-L., Egenberger, V., & Supik, Dr. L. (2018). *Erhebung von Antidiskriminierungsdaten in repräsentativen Wiederholungsbefragungen*. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/erhebung_von_antidiskr_daten_in_repr_wiederholungsbefragungen.pdf? blob=publicationFile&v=2

Beigang, S., Fetz, K., Kalkum, D., & Otto, M. (2017). *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland-Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung*. Nomos. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierungserfahrungen_in_deutschland.pdf?jssessionid=9C9085FEE97AF3EBA1E26376B17F2461.intranet221? blob=publicationFile&v=6

Beisch, V. N., & Schäfer, C. (2020). *Internetnutzung mit großer Dynamik: Medien, Kommunikation, Social Media-Ergebnisse der ARD/ZDF-Onlinestudie 2020*. https://www.ard-zdf-onlinestudie.de/files/2020/0920_Beisch_Schaefer.pdf

Bero, T. (2020). *Tangled Roots: Decoding the history of Black Hair* | CBC Radio. <https://www.cbc.ca/radio/ideas/tangled-roots-decoding-the-history-of-black-hair-1.5891778>

BR Data, SPIEGEL ONLINE. (2017). *Diskriminierung auf dem Mietmarkt*. Hanna und Ismail. <https://www.hanna-und-ismail.de/>

Bundesverband Trans* e.V. (2019). *Stellungnahme zum bundesweiten Aktionsplan für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt*. https://www.bundesverband-trans.de/wp-content/uploads/2019/12/Stellungnahme-Anh%C3%B6rung-Nationaler-Aktionsplan_20191216-final.pdf

Bündnis Death in Custody. (2021). *Oury Jalloh. Todesfälle in Gewahrsam*. doku.deathincustody.info/cases/2005-01-07-oury-jalloh-12-238513879551425/

Cook, J. L. (2021). *Let's Check Back on How the Black TikTok Creators' Strike Is Going*. The Root. <https://www.theroot.com/lets-check-back-on-how-the-black-tiktok-creators-strike-1847179759>

Deutsches Institut für Menschenrechte. (2020). *Stellungnahme-Racial Profiling: Bund und Länder müssen polizeiliche Praxis überprüfen* (S. 8). https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Stellungnahmen/Stellungnahme_Racial_Profiling_Bund_Laender_muessen_polizei_Prasis_ueberpruefen.pdf

Edwards, F., Lee, H., & Esposito, M. (2019). Risk of being killed by police use of force in the United States by age, race-ethnicity, and sex. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 116(34), 16793–16798. <https://doi.org/10.1073/pnas.1821204116>

Ernst, J. B., & Schmitt, J. (2020). *Massenmedien, Repräsentation und Diskriminierung*. bpb.de. <https://www.bpb.de/lernen/digitale-bildung/bewegt-bild-und-politische-bildung/saymyname/312493/massenmedien-repraesentation-und-diskriminierung>

Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (Hrsg.). (2017). *Allgemeine Politik-Empfehlung Nr. 7 von ECRI über nationale Gesetzgebung zur Bekämpfung von Rassismus und Rassendiskriminierung*. <https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-7-revised-on-national-legislation/16808b5aac>

Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI). (2020). *ECRI-Bericht über Deutschland* (S. 1–54). <https://rm.coe.int/ecri-report-on-germany-sixth-monitoring-cycle-german-translation-/16809ce4c0>

European Union Agency for Fundamental Rights (FRA). (2018). *Second European Union Minorities and Discrimination Survey: Being Black in the EU* (S. 1–80). European Union Agency for Fundamental Rights. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-being-black-in-the-eu_en.pdf

Fachstelle Fair mieten - Fair wohnen. (2020). *Arbeitshilfe zur Durchführung reaktiver Testings*. https://fairmieten-fairwohnen.de/wp-content/uploads/2020/01/FMFV_Arbeitshilfe-reaktive-Testings.pdf

Fachstelle Fair mieten - Fair wohnen, Arbeiterwohlfahrt Landesverband Berlin e.V., & Verband alleinerziehender Mütter und Väter Landesverband Berlin e. V. (2019). *Diskriminierung Alleinerziehender auf dem Wohnungsmarkt*. https://fairmieten-fairwohnen.de/wp-content/uploads/2020/09/FMFV_Broschuere_Alleinerziehende_digital.pdf

Hafez, K., & Schmidt, S. (2020). *Rassismus und Repräsentation: Das Islambild deutschen Medien im Nachrichtenjournalismus und im Film*. <https://www.bpb.de/lernen/digitale-bildung/bewegt-bild-und-politische-bildung/314621/islambild-deutscher-medien>

infratest dimap. (2017). *Sicherheitsgefühl der Deutschen*. <https://www.infratest-dimap.de/umfragen-analysen/bundesweit/umfragen/aktuell/sicherheitsgefuehl-der-deutschen/>

Khan, A. J., & Brinkhurst-Cuff, C. (2021, August 11). U.K. Salon Industry Long Under-served Black Clients. It's Vowing to Change That. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2021/08/11/world/europe/uk-black-hair.html>

Lee, J. (2000). The Saliency of Race in Everyday Life: Black Customers' Shopping Experiences in Black and White Neighborhoods. *Work and Occupations*, 27(3), 353–376. <https://doi.org/10.1177/0730888400027003005>

Lenze, A. (2016). *Alleinerziehende unter Druck*. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Familie_und_Bildung/Studie_WB_Alleinerziehende_Aktualisierung_2016.pdf

McClay, C. (2021). Why black TikTok creators have gone on strike. *BBC News*. <https://www.bbc.com/news/world-us-canada-57841055>

NDR. (2021). *Bremer Baugesellschaft: Wohnungen nur für Weiße?* <https://daserste.ndr.de/panorama/archiv/2021/Bremer-Baugesellschaft-Wohnungen-nur-fuer-Weisse,brbau100.html>

Neue deutsche Medienmacher*innen. (2020). *Viel Wille, kein Weg. - Diversity im deutschen Journalismus*. https://neuedemedienmacher.de/fileadmin/dateien/PDF_Bor-schueren-Infomaterial-Flyer/20200509_NdM_Bericht_Diversity_im_Journalismus.pdf

OG Keemo. (2019). 216. Chimperator. <https://www.youtube.com/watch?v=m-3nQrQfn3k>

Opie, T. R., & Phillips, K. W. (2015). Hair penalties: The negative influence of Afrocentric hair on ratings of Black women's dominance and professionalism. *Frontiers in Psychology*, 6, 1311. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01311>

Pärli, Prof. Dr. K., & Naguib, T. (2012). *Schutz vor Benachteiligung aufgrund chronischer Krankheit*. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_schutz_vor_benachteiligung_aufgrund_chronischer_krankheit.pdf? blob=publicationFile&v=4

Pierson, E., Simoiu, C., Overgoor, J., Corbett-Davies, S., Jenson, D., Shoemaker, A., Ramachandran, V., Barghouty, P., Phillips, C., Shroff, R., & Goel, S. (2020). A large-scale analysis of racial disparities in police stops across the United States. *Nature Human Behaviour*, 4(7), 736–745. <https://doi.org/10.1038/s41562-020-0858-1>

Pürckhauer, A. (2021). Ziehen andere Bundesländer beim LADG nach? *Medien dienst Integration*. <https://mediendienst-integration.de/artikel/ziehen-andere-bundeslaender-beim-ladg-nach.html>

Schmitt, S. (2015). *Das „Leid“ behinderter Menschen in den Medien—Interview mit Lilian Masuhr*. https://leidmedien.de/wp-content/uploads/2015/07/Interview_Leidmedien_NDV.pdf

Schreer, G. E., Smith, S., & Thomas, K. (2009). „Shopping While Black“: Examining Racial Discrimination in a Retail Setting. *Journal of Applied Social Psychology*, 39(6), 1432–1444. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2009.00489.x>

Schuri, C. (2020). *Vermieter wollte nur „an Deutsche“ vermieten: Jetzt kriegt er deftige Strafe*. <https://www.merkur.de>. <https://www.merkur.de/bayern/augsburg-muenchen-vermieter-will-nur-an-deutsche-vermieten-hamado-dipama-klagt-zr-13121774.html>

Statistisches Bundesamt (Destatis). (2020a). *Art der Nutzung der Wohneinheit von Haushalten*. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Wohnen/Tabellen/haushaltsstruktur-deutschland-nutzung-wohneinheit.html>

Statistisches Bundesamt (Destatis). (2020b). *Wohnfläche von Haushalten*. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Wohnen/Tabellen/haushalte-wohnflaeche-typ.html>

Tharps, L. L., & Byrd, A. (2014). *Hair Story: Untangling the Roots of Black Hair in America*.

UK Home Office. (2020). *Police powers and procedures England and Wales, year ending 31 March 2020 second edition*. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/935355/police-powers-procedures-mar20-hosb3120.pdf

Wingfield, A. H. (2015, Oktober 14). *Being Black—But Not Too Black—In the Workplace*. The Atlantic. <https://www.theatlantic.com/business/archive/2015/10/being-black-work/409990/>

Zschirnt, E., & Fibbi, R. (2019). *Do Swiss Citizens of Immigrant Origin Face Hiring Discrimination in the Labour Market?* https://nccr-onthemove.ch/wp-live14/wp-content/uploads/2019/02/nccrotm-WP20-Zschirnt-Fibbi_Feb19.pdf

Kapitel 6.2

Bartig, S., Kalkum, D., Le, H. M., & Lewicki, A. (2021). *Diskriminierungsrisiken und Diskriminierungsschutz im Gesundheitswesen*. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/diskriminierungsrisiken_diskriminierungsschutz_gesundheitswesen.pdf?jsessionid=BC656A29E-7BABD2B41704B1F62850558.intranet211?__blob=publicationFile&v=2

Dryden, O., & Nnorom, O. (2021). Time to dismantle systemic anti-Black racism in medicine in Canada. *Canadian Medical Association Journal*, 193(2), E55–E57. <https://doi.org/10.1503/cmaj.201579>

Enquetekommission des Thüringer Landtags. (2019). *Ursachen und Formen von Rassismus und Diskriminierungen in Thüringen sowie ihre Auswirkungen auf das gesellschaftliche Zusammenleben und die freiheitliche Demokratie*.

Gerlach, H., Becker, N., Fuchs, A., Wollny, A., & Abholz, H.-H. (2008). *Diskriminierung von Schwarzen aufgrund ihrer Hautfarbe? Ergebnisse von Focusgruppensitzungen mit Betroffenen im deutschen Gesundheitswesen*. *Das Gesundheitswesen*, 70(1), 47–53. <https://doi.org/10.1055/s-2007-1022524>

Gravlee, C. C. (2020). Systemic racism, chronic health inequities, and COVID-19: A syndemic in the making? *American Journal of Human Biology*, e23482. <https://doi.org/10.1002/ajhb.23482>

Kluge, U., Aichberger, M. C., Heinz, E., Udeogu-Gözalán, C., & Abdel-Fatah, D. (2020). Rassismus und psychische Gesundheit. *Der Nervenarzt*, 1–7. <https://doi.org/10.1007/s00115-020-00990-1>

Office for National Statistics. (2020). *Coronavirus (COVID-19) related deaths by ethnic group, England and Wales—Office for National Statistics*. <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/birthsdeathsandmarriages/deaths/articles/coronavirusrelateddeathsbyethnicgroupenglandand-wales/2march2020to10april2020>

Patientenrechtegesetz: § 630e BGB. Abgerufen 11. November 2021, von <http://www.patienten-rechte-gesetz.de/bgb-sgbv/aufklaerungspflichten.html>

Sequeira, D. F. (2015). *Gefangen in der Gesellschaft—Alltagsrassismus in Deutschland: Rassismuskritisches Denken und Handeln in der Psychologie*. Tectum Verlag. Taylor, J. K. (2020). Structural Racism and Maternal Health Among Black Women. *The Journal of Law, Medicine & Ethics*, 48(3), 506–517. <https://doi.org/10.1177/1073110520958875>

Taylor, J., Novoa, C., Hamm, K., & Phadke, S. (2019). *Eliminating Racial Disparities in Maternal and Infant Mortality*. <https://cf.americanprogress.org/wp-content/uploads/2019/04/Maternal-Infant-Mortality-report.pdf?ga=2.75282642.1318181529.1636646279-1656438276.1636646279>

Velho, A. (2011). *Auswirkungen von Rassismus-erfahrungen auf die Gesundheit, das Befinden und die Subjektivität. Ansätze für eine reflexive Berufspraxis*.

Yeboah, A. (2017). *Rassismus und psychische Gesundheit in Deutschland*. <https://rassismusbericht.de/wp-content/uploads/Rassismus-und-psychische-Gesundheit.pdf>

Kapitel 6.3

Bergold-Caldwell, D., Scholle, J., & Maurer, S. (2020). Heterotope Interventionen – von der Notwendigkeit anderer Räume in der diskriminierungssensiblen Bildungsarbeit. In S. Bücken, N. Streicher, A. Velho, & P. Mecheril (Hrsg.), *Migrationsgesellschaftliche Diskriminierungsverhältnisse in Bildungssettings: Analysen, Reflexionen, Kritik* (S. 109–126). Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-28821-1_6

Bonefeld, M., & Dickhäuser, O. (2018). (Biased) Grading of Students' Performance: Students' Names, Performance Level, and Implicit Attitudes. *Frontiers in Psychology*, 9, 481. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00481>

Bonefeld, M., Dickhäuser, O., Janke, S., Praetorius, A.-K., & Dresel, M. (2017). Migrationsbedingte Disparitäten in der Notenvergabe nach dem Übergang auf das Gymnasium. *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und pädagogische Psychologie*. https://www.pedocs.de/volltexte/2019/15861/pdf/ZEP1-17_Praetorius_et_al_A.pdf

BSMG, Chima Ede, & Amewu. (2018, Juli 28). *Geschichtsunterricht*. NESOLA GmbH. <https://www.youtube.com/watch?v=5khlvtKpwAU>

Bücken, S., Streicher, N., Velho, A., & Mecheril, P. (Hrsg.). (2020). *Migrationsgesellschaftliche Diskriminierungsverhältnisse in Bildungssettings: Analysen, Reflexionen, Kritik*. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-28821-1>

- CESCR. (1999). *Allgemeine Bemerkung 13*. <https://www.un.org/depts/german/wiso/ce-12-1999-10.pdf>
- Diallo, A., Niemann, A., & Shabafrouz, M. (Hrsg.). (2021). *Untie To Tie—Koloniale Fragmente im Kontext Schule*. Bundeszentrale für Politische Bildung.
- Fereidooni, K. (2016). *Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen von Referendar*innen und Lehrer*innen, mit Migrationshintergrund im deutschen Schulwesen. Eine quantitative und qualitative Studie zu subjektiv bedeutsamen Ungleichheitspraxen im Berufskontext*. <https://doi.org/10.11588/HEIDOK.00020203>
- Gomis, S. (2016). Warum braucht es Herrschafts-, Diskriminierungs- und Rassismuskritik in Schulen? *Seminar, 4/2016*. <https://bak-lehrerbildung.de/publikationen/lehren-und-lernen-mit-migrationshintergrund/>
- Gomolla, M. (2010). Institutionelle Diskriminierung. Neue Zugänge zu einem alten Problem. In U. Hormel & A. Scherr (Hrsg.), *Diskriminierung: Grundlagen und Forschungsergebnisse* (S. 61–93). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92394-9_4
- Hasters, A. (2021). *Getrenntes Lernen aus Angst vor Kids mit Migrationsgeschichte?* | JETZT MAL KONKRET | Alice Hasters. <https://www.youtube.com/watch?v=RdBv4aigvrv>
- Ivanova-Chessex, O., Steinbach, A., & Wolter, J. (2020). Rassismuskritik in der Lehrer_innenbildung – Überlegungen zu und in einem Widerspruchsverhältnis. In S. Bücken,
- N. Streicher, A. Velho, & P. Mecheril (Hrsg.), *Migrationsgesellschaftliche Diskriminierungsverhältnisse in Bildungssettings: Analysen, Reflexionen, Kritik* (S. 67–83). Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-28821-1_4
- Jennessen, S., Kastirke, N., & Kotthaus, J. (2013). *Diskriminierung im vorschulischen und schulischen Bereich* (S. 106). Antidiskriminierungsstelle des Bundes. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierung_im_vorschulischen_und_schulischen_bereich.pdf?__blob=publicationFile&v=3
- Labi Siffre. (2015, Januar 29). *School Days*. <https://www.youtube.com/watch?v=3SrHrQTKnvc>
- Marmer, E., & Sow, P. (2015). *Wie Rassismus aus Schulbüchern spricht: Kritische Auseinandersetzung mit »Afrika«-Bildern und Schwarz-Weiß-Konstruktionen in der Schule – Ursachen, ... Handlungsansätze für die pädagogische Praxis*. Beltz Juventa.
- Motakef, M. (2006). *Das Menschenrecht auf Bildung und der Schutz vor Diskriminierung: Exklusionsrisiken und Inklusionschancen*. Dt. Inst. für Menschenrechte.
- United Nations. (1965). *International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (ICERD)*. <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cerd.aspx>
- ## Kapitel 6.4
- Bergold-Caldwell, D. (2020). *Schwarze Weiblich*keiten: Intersektionale Perspektiven auf Bildungs- und Subjektivierungsprozesse* (1. Aufl.). transcript Verlag. <https://doi.org/10.14361/9783839451960>
- Bundesstiftung Magnus Hirschfeld, Bundesverband Trans*, Intersexuelle Menschen e.V., & Lesben- und Schwulenverband. (2021). *Auswirkungen der Coronapandemie auf lesbische, schwule, bisexuelle, trans*, intergeschlechtliche, queere und asexuelle Personen in Deutschland*. https://mh-stiftung.de/wp-content/uploads/BMH_Corona-Auswirkungen_Doppelseiten.pdf
- Conway, J. R., Lex, A., & Gehlenborg, N. (2017). UpSetR: An R package for the visualization of intersecting sets and their properties. *Bioinformatics, 33*(18), 2938–2940. <https://doi.org/10.1093/bioinformatics/btx364>
- Dawid, E. (2020). *Armutsbetroffene und die Corona-Krise—Eine Erhebung zur sozialen Lage aus Sicht der Betroffenen*.
- Dietze, G., Rodríguez, E. G., Scholz, L., Thompson, V. E., Figge, M., Mangold, J., Trinkaus, S., & Weingart, B. (2021). *Corona und Care*. *Zeitschrift für Medienwissenschaft, 13*(1), 116–136.
- Entringer, T. M., Jacobsen, J., Kröger, H., & Metzinger, M. (2021). *Geflüchtete sind auch in der Corona-Pandemie psychisch belastet und fühlen sich weiterhin sehr einsam*. *DIW Wochenbericht, 88*(12), 227–232. https://doi.org/10.18723/diw_wb:2021-12-1
- Esposito, J., & Evans-Winters, V. E. (2021). *Introduction to Intersectional Qualitative Research* (First edition). SAGE Publications, Inc.
- Gravlee, C. C. (2020). Systemic racism, chronic health inequities, and COVID-19: A syndemic in the making? *American Journal of Human Biology, e23482*. <https://doi.org/10.1002/ajhb.23482>
- Hill Collins, P. (2014). *Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*.
- Melane Nkounkolo. (2020). *B.L.M Schwarze Leben Zählen—Melane Nkounkolo*. <https://www.youtube.com/watch?v=CWZDmghlvjg>
- Mills, C. W. (o. J.). *What is your race?* <https://twitter.com/folukeifejola/status/1440244036653105158?s=19>
- Mills, C. W. (1998). *Essays on Philosophy and Race*. <https://philpapers.org/archive/MILBWA>
- Nkonde, M. (2019). Automated anti-blackness: Facial recognition in Brooklyn, New York. *Harvard Journal of African American Public Policy, 20*, 30–36.
- Office for National Statistics. (2020). *Coronavirus (COVID-19) related deaths by ethnic group, England and Wales—Office for National Statistics*. <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/birthsdeathsandmarriages/deaths/articles/coronavirusrelateddeathsbyethnicgroupenglandandwales/2march2020to10april2020>
- Ofuatye-Alazard, N., & Brinkmann, S. (2020). „Angry Black Woman“? - Popstars wehren sich gegen rassistische Zuschreibung. *Deutschlandfunk*. <https://www.deutschlandfunk.de/angry-black-woman-popstars-wehren-sich-gegen-rassistische-100.html>
- Preston, A. M. (2021). Taking On Tech: Social Media's Anti-Blackness And Algorithmic Aggression In The Absence Of Accountability. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/forbestheculture/2021/08/09/taking-on-tech-social-medias-anti-blackness-and-algorithmic-aggression-in-the-absence-of-accountability/>
- Rodríguez, E. G. (2014). Haushaltsarbeit und affektive Arbeit: Über Feminisierung und Kolonialität von Arbeit. *PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft, 44*(174), 71–91.
- Saldaña, J. (2016). *The Coding Manual for Qualitative Researchers* (3E [Third edition]). SAGE.
- Siegenthaler, R. (2020). *Zu einer Dekolonisierung der Sexualpädagogik. Re-Präsentationen von Liebe, Lust und Begehren aus rassistischer Perspektive*. *Zeitschrift Kunst Medien Bildung | Zkmb, Bilder befragen. Begehren erkunden*. <http://zkmb.de/zu-einer-dekolonisierung-der-sexualpaedagogik-re-praesentationen-von-liebe-lust-und-begehren-aus-rassismuskritischer-perspektive/>
- Sobande, F. (2021). Spectacularized and Branded Digital (Re)presentations of Black People and Blackness. *Television & New Media, 22*(2), 131–146. <https://doi.org/10.1177/1527476420983745>
- Steinert, J., & Ebert, C. (2020). *Gewalt an Frauen und Kindern in Deutschland während COVID-19-bedingten Ausgangsbeschränkungen*. Google Docs. <https://bit.ly/2YHYHGL>

ten Have, P. (2004). *Understanding Qualitative Research and Ethnomethodology*. SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9780857020192>

Tongers, A. (2020). *Polizisten reißen Schwarzen Altenpfleger vom Fahrrad*. <https://www.eimsbuetteler-nachrichten.de/polizisten-reissen-schwarzen-altenpfleger-vom-fahrrad/>

Unterlerchner, B., Moussa-Lipp, S., Christanell, A., & Hammer, E. (2020). Wohnungslos während Corona: Auswirkungen der Grundrechtseinschränkungen auf das Leben von obdach- und wohnungslosen Menschen während der COVID-19-Pandemie in Wien. *Zeitschrift für kritik - recht - gesellschaft*, 3, 395. <https://doi.org/10.33196/juridikum202003039501>

Vasquez Reyes, M. (2020). The Disproportional Impact of COVID-19 on African Americans. *Health and Human Rights*, 22(2), 299–307. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7762908/>

Wanlov the Kubolor. (2008). *My Skin: Bd. Green Card*. <https://www.youtube.com/watch?v=PPeECums1UA>

Zaheer, S. (2021). *Lehrer über Rassismuserfahrungen: "Mit gezogener Waffe"*. <https://taz.de/Lehrer-ueber-Rassismuserfahrungen/!5750190/>

Kapitel 6.5

Beigang, S., Fetz, K., Kalkum, D., & Otto, M. (2017). *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland-Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Nomos*. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierungserfahrungen_in_deutschland.pdf;jsessionid=9C9085FEE97AF3EBA1E26376B17F2461.intranet221?_blob=publicationFile&v=6

European Union Agency for Fundamental Rights (FRA). (2018). *Second European Union Minorities and Discrimination Survey: Being Black in the EU* (S. 1–80). European Union Agency for Fundamental Rights. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-being-black-in-the-eu_en.pdf

Kapitel 6.6

Baumgärtner, J. (2020). *kinder, die in spalten wachsen*. In *Literarische Diverse—Ein Magazin für junge und vielfältige Literatur* (Bd. 3, S. 68–70).

Biko, S. (1979). *Ich schreibe was mir paßt* (M. Schulz-Rubach & H. Orbon, Hrsg.).

Kapitel 7

Bertelsmann Stiftung. (2019). *Schwindendes Vertrauen in Politik und Parteien—Eine Gefahr für den gesellschaftlichen Zusammenhalt?* https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Gesellschaftlicher_Zusammenhalt/ST-LW_Studie_Schwindendes_Vertrauen_in_Politik_und_Parteien_2019.pdf

GESIS-Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. (2019). *Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften ALLBUS 2018*. GESIS Data Archive. https://search.gesis.org/research_data/ZAS270?doi=10.4232/1.13250

infratest dimap. (2020). *Vertrauen der deutschen Bevölkerung in die Polizei*. <https://www.infratest-dimap.de/umfragen-analysen/bundesweit/umfragen/aktuell/vertrauen-in-die-polizei/>

Polis Gesellschaft für Sozial- und Marktforschung. (2016). *Vertrauen der Bevölkerung in die Politik: Ergebnisse einer Repräsentativuntersuchung im Auftrag des Presse- und Informationsamtes der Bundesregierung*. https://search.gesis.org/research_data/ZA6621

Kapitel 8

Black Futures Lab. (2019). *More Black than Blue: Politics and Power in the 2019 Black Census* (S. 1–22). <https://blackcensus.org/wp-content/uploads/2019/06/Digital-More-Black-Than-Blue.pdf>

Kapitel 9

Abgeordnetenhaus Berlin. (2019). *Diskriminierung bekämpfen – „International Decade for People of African Descent (2015-2024)“ in Berlin umsetzen: Drucksachen 18/0966, 18/1192 und 18/1260*. <https://pardok.parlament-berlin.de/starweb/adis/citat/VT/18/DruckSachen/d18-2330.pdf>

Abgeordnetenhaus Berlin. (2020). *Diskriminierung bekämpfen – „International Decade for People of African Descent (2015-2024)“ in Berlin umsetzen: Drucksachen 18/0966, 18/1192, 18/1260 und 18/2330*. <https://www.parlament-berlin.de/ados/18/Recht/vorgang/r18-0229-v.pdf>

Appiah, I., Asare, E., Awo, Dr. G., Ayivi, Dr. C., Boateng, G., Habtezion, A., Konrādi, D., Moumouni, N. S., Mbombi, Dr. A., Nana, B., Spenner, P. O., Schulz, S., & Wanjiku, L. (2021). *Forderungskatalog der Arbeitsgruppe Anti-Schwarzer Rassismus (ASR)*. <https://www.ossara.de/app/download/14455573933/Forderungskatalog+Anti+Schwarzer+Rassismus+%281%29.pdf?t=1616167263>

Berghahn, Dr. S., Klapp, M., & Tischbirek, A. (2016). *Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes*. NOMOS. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_evaluation.pdf;jsessionid=2F79FE0BDFFAA5FD471832BE9B324703.intranet232?_blob=publicationFile&v=6

Bundeskonferenz der Migrantenorganisationen. (2020). *Anti-Rassismus Agenda 2025—Für eine rassismusfreie und chancengerechte Einwanderungsgesellschaft. Maßnahmenkatalog des Begleitausschusses der BKMO / 1. Fassung*.

Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat, & Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2018). *Nationaler Aktionsplan gegen Rassismus* (S. 1–144). Die Bundesregierung. https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/themen/heimat-integration/nap.pdf?_blob=publicationFile&v=6

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.). (2016). *„Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft“ Nationaler Aktionsplan 2.0 der Bundesregierung zur UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)*. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Teilhabe/in-klusion-nationaler-aktionsplan-2.pdf;jsessionid=49E9161B9CF531F7543D0E5F00A48456.delivery1-master?_blob=publicationFile&v=1

Gomis, S., & Gyamerah, D. (2020). *Menschenrechte: Fünf Vorschläge für eine anti-rassistische politische Agenda*. *Die Zeit*. <https://www.zeit.de/politik/deutschland/2020-06/rassismus-schwarze-politische-agenda-menschenrechte>

Payandeh, Prof. Dr. M. (2021). *Positive Verpflichtungen im Zusammenhang mit verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverboten*. https://www.gruene-bundestag.de/fileadmin/media/gruenebundestag_de/Veranstaltungen/pdf/Payandeh_-_Analyse.pdf

United Nations. (1965). *International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (ICERD)*. <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cerd.aspx>

United Nations. (2021). *International Decade for People of African Descent 2015-2024: Documents*. <https://www.un.org/en/observances/decade-people-african-descent/documents>

United Nations Department of Public Information. (2002). *World Conference Against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance—Declaration and Programme of Action*. https://www.ohchr.org/Documents/Publications/Durban_text_en.pdf

Glossar

Aikins, M. A., Bremberger, T., Aikins, J. K., Gyamerah, D., & Yildirim, D. (2020). *Fragebogen Afrozensus 2020*.

Akzeptanz für Vielfalt. (2021). *Glossar*. http://www.akzeptanz-fuer-vielfalt.de/file-admin/daten_AfV/PDF/Glossar_Begrifflichkeiten_sexueller_und_geschlechtlicher_Vielfalt_HSIV.pdf

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (o. J.). *Frau – Mann - Divers: Die „Dritte Option“ und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)*. Antidiskriminierungsstelle. Abgerufen 22. November 2021, von <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/geschlecht-und-geschlechtsidentitaet/dritte-option/dritte-option-node.html>

Dissens – Institut für Bildung und Forschung e.V. (2021). *5 wichtige Punkte zum Thema Geschlechtsidentität*. <https://genderdings.de/gender/geschlechtsidentitaet/>

Diversity Arts Culture. (o. J.). *Klassismus*. Abgerufen 25. November 2021, von <https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/klassismus>

Each One Teach One e.V. (2020). *Jahresbericht 2019*.

Each One Teach One e.V. & Citizens For Europe. (2020). *#AFROZENSUS FAQ*. <https://www.eoto-archiv.de/neuigkeiten/afrozensus-faq/>

Faugier, J., & Sargeant, M. (1997). Sampling hard to reach populations. *Journal of advanced nursing*, 26(4), 790–797.

Fusion Comedy. (2016, Mai 10). *How microaggressions are like mosquito bites • Same Difference*. <https://www.youtube.com/watch?v=hDd3bzA7450>

Klimke, D., Lautmann, R., Stäheli, U., Weischer, C., & Wienold, H. (Hrsg.). (2020). *Lexikon zur Soziologie* (6., überarbeitete und erweiterte Auflage). Springer VS.

Kupka, M. I. (2020, September 21). Hä, was heißt denn Race? *Missy Magazine*. <https://missy-magazine.de/blog/2020/09/21/hae-was-heisst-denn-race/>

Mayowa's World. (2020, März 31). *Colorism 101*. https://www.youtube.com/watch?v=JVXJ_1SUads

Migrationsrat. (2020). *BIPoC*. <https://www.migrationsrat.de/glossar/bipoc/>

Musafiri, K. (2019, Juni 20). Hä, was heißt Colorism? *Missy Magazine*. <https://missy-magazine.de/blog/2019/06/20/hae-was-heisst-colorism/>

No Hate Speech. (2021). *Hate Speech*. <https://no-hate-speech.de/de/wissen/>

Parbey, C. (2019, Februar 27). Warum der Black History Month auch in Deutschland gefeiert wird. *EDITION F*. <https://editionf.com/black-history-month-deutschland/>

Statista. (2021). *Definition Statistik für Anfänger—Mittelwert, Durchschnitt und Streuung*. <https://de.statista.com/statistik/lexikon/definition/158/statistik-fuer-anfaenger-mittelwert-durchschnitt-und-streuung/>

Statistisches Bundesamt (Destatis). (2021). *Äquivalenzeinkommen*. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Glossar/aequivalenzeinkommen.html>

Tarifo. (2021). *Prozentpunkt*. <https://tarifo.de/lexikon/prozentpunkt/#>

Wikipedia. (2021a). Anonymisierung und Pseudonymisierung. In *Wikipedia*. https://de.wikipedia.org/w/index.php?title=Anonymisierung_und_Pseudonymisierung&oldid=212210018

Wikipedia. (2021b). Gaslighting. In *Wikipedia*. <https://de.wikipedia.org/w/index.php?title=Gaslighting&oldid=216667557>

Wikipedia. (2021c). Statistik. In *Wikipedia*. <https://de.wikipedia.org/w/index.php?title=Statistik&oldid=216820911>

Wikipedia. (2021d). Tokenismus. In *Wikipedia*. <https://de.wikipedia.org/w/index.php?title=Tokenismus&oldid=214260421>

Wikipedia. (2021e). White gaze. In *Wikipedia*. https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=White_gaze&oldid=1032356095

Abbildungsverzeichnis

Abb. A: _____ 13 Umfrage zur sozialen und wirtschaftlichen Stellung Schwarzer Menschen in Deutschland (1996)	Abb. 11: _____ 74 Afrikanische/afrodiasporische Elternteile	reichen unabhängig von eigenen Diskriminierungserfahrungen
Abb. 1: _____ 38 Eine der innovativen Visualisierungen, die W.E.B. Du Bois und sein Team für eine Ausstellung zur Lebenssituation Afrikanischer Amerikaner*innen auf der Pariser Weltausstellung 1900 erstellte	Abb. 12: _____ 75 Geburtsland	Abb. 21: _____ 91 Relative Anteile der Afrozensus-Befragten, die aus Angst vor Diskriminierung in den letzten zwei Jahren Lebensbereiche gemieden haben (Mehrfachantworten möglich)
Abb. 2: _____ 53 Berechnungsgrundlagen des Afrozensus	Abb. 13: _____ 76 Geografische Bezüge	Abb. 22: _____ 92 Relative Häufigkeit von eigenen Diskriminierungserfahrungen der Afrozensus-Befragten nach Lebensbereichen
Tabelle 1: _____ 60 Übersicht der Vielfaltsdimensionen im Afrozensus	Abb. 14: _____ 77 Migrationserfahrungen	Abb. 23: _____ 93 Am häufigsten genannte Diskriminierungsmerkmale über alle Lebensbereiche hinweg (n = 4991, Mehrfachantworten möglich)
Abb. 3: _____ 66 Alter	Abb. 15: _____ 80 Engagementquote: Anteil der (in den letzten zwölf Monaten) freiwillig Engagierten in inländischen Vereinen, Initiativen, Projekten, und/oder Selbsthilfegruppen (n = 5625)	Abb. 24: _____ 98 Die sieben am häufigsten genannten Merkmale, bezüglich derer in den letzten zwei Jahren Diskriminierungserfahrungen im Bereich „Arbeitsleben“ gemacht wurden (n = 3308, Mehrfachantworten möglich)
Abb. 4: _____ 67 Geschlechteridentität(en) & sexuelle Orientierung	Abb. 16: _____ 81 Bereiche des freiwilligen Engagements (in den letzten zwölf Monaten) (n = 2374, Mehrfachantworten möglich)	Abb. 25: _____ 99 Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen entlang ausgewählter Vielfaltsdimensionen im Bereich „Arbeitsleben“
Abb. 5: _____ 68 Bildung	Abb. 17: _____ 82 Anteil der Personen, die aktiv Verwandte und/oder Bekannte im Ausland unterstützen (n = 5521, Mehrfachantworten möglich)	Abb. 26: _____ 103 Die sieben am häufigsten genannten Merkmale, bezüglich derer in den letzten zwei Jahren Diskriminierungserfahrungen im Bereich „Geschäfte und Dienstleistungen“ gemacht wurden (n = 3572, Mehrfachantworten möglich)
Abb. 6: _____ 69 Sprache 69	Abb. 18: _____ 84 Anteil der Personen, die Projekte im Ausland unterstützen (n = 5402, Mehrfachantworten möglich)	
Abb. 7: _____ 71 Einkommen	Abb. 19: _____ 89 Übersicht zur Filterführung im Fragebogenteil zu Diskriminierungserfahrungen	
Abb. 8: _____ 72 Wohnort	Abb. 20: _____ 90 Einschätzung der Häufigkeit von Diskriminierung nach Lebensbe-	
Abb. 9: _____ 73 Glaube		
Abb. 10: _____ 74 Beeinträchtigung, Behinderung & Schwerbehinderung		

- Abb. 27: _____ 103
Die sieben am häufigsten genannten Merkmale, bezüglich derer in den letzten zwei Jahren Diskriminierungserfahrungen im Bereich „Banken und Versicherungen“ gemacht wurden (n = 945, Mehrfachantworten möglich)
- Abb. 28: _____ 104
Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen entlang ausgewählter Vielfaltsdimensionen im Lebensbereich „Geschäfte und Dienstleistungen“
- Abb. 29: _____ 105
Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen entlang ausgewählter Vielfaltsdimensionen im Lebensbereich „Banken und Versicherungen“
- Abb. 30: _____ 108
Die sieben am häufigsten genannten Merkmale, bezüglich derer in den letzten zwei Jahren Diskriminierungserfahrungen im Bereich „Wohnungsmarkt“ gemacht wurden (n = 1630, Mehrfachantworten möglich)
- Abb. 31: _____ 109
Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen entlang ausgewählter Vielfaltsdimensionen im Lebensbereich „Wohnungsmarkt“
- Abb. 32: _____ 110
Allgemeines (Un-)Sicherheitsgefühl der Gesamtbevölkerung in Deutschland (infratest dimap, n = 992) im Vergleich zu den Afrozensus-Befragten (n = 4243)
- Abb. 33: _____ 111
Die sieben am häufigsten genannten Merkmale, bezüglich derer in den letzten zwei Jahren Diskriminierungserfahrungen im Bereich „Öffentlichkeit und Freizeit“ gemacht wurden (n = 4226, Mehrfachantworten möglich)
- Abb. 34: _____ 112
Die sieben am häufigsten genannten Merkmale, bezüglich derer in den letzten zwei Jahren Diskriminierungserfahrungen im Bereich „Kunst und Kultur“ gemacht wurden (n = 1488, Mehrfachantworten möglich)
- Abb. 35: _____ 113
Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen entlang ausgewählter Vielfaltsdimensionen im Lebensbereich „Öffentlichkeit und Freizeit“
- Abb. 36: _____ 114
Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen entlang ausgewählter Vielfaltsdimensionen im Lebensbereich „Kunst und Kultur“
- Abb. 37: _____ 115
Die sieben am häufigsten genannten Merkmale, bezüglich derer in den letzten zwei Jahren Diskriminierungserfahrungen im Bereich „Ämter und Behörden“ gemacht wurden (n = 1838, Mehrfachantworten möglich)
- Abb. 38: _____ 116
Die sieben am häufigsten genannten Merkmale, bezüglich derer in den letzten zwei Jahren Diskriminierungserfahrungen im Bereich „Justiz“ gemacht wurden (n = 317, Mehrfachantworten möglich)
- Abb. 39: _____ 117
Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen entlang ausgewählter Vielfaltsdimensionen im Lebensbereich „Ämter und Behörden“
- Abb. 40: _____ 118
Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen entlang ausgewählter Vielfaltsdimensionen im Lebensbereich „Justiz“
- Abb. 41: _____ 121
Die sieben am häufigsten genannten Merkmale, bezüglich derer in den letzten zwei Jahren Diskriminierungserfahrungen im Bereich „Polizei“ gemacht wurden (n = 1245, Mehrfachantworten möglich)
- Abb. 42: _____ 122
Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen entlang ausgewählter Vielfaltsdimensionen im Lebensbereich „Polizei“
- Abb. 43: _____ 124
Die sieben am häufigsten genannten Merkmale, bezüglich derer in den letzten zwei Jahren Diskriminierungserfahrungen im Bereich „Sicherheitspersonal“ gemacht wurden (n = 1197, Mehrfachantworten möglich)
- Abb. 44: _____ 125
Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen entlang ausgewählter Vielfaltsdimensionen im Lebensbereich „Sicherheitspersonal“
- Abb. 45: _____ 126
Die sieben am häufigsten genannten Merkmale, bezüglich derer in den letzten zwei Jahren Diskriminierungserfahrungen im Bereich „Medien und Internet“ gemacht wurden (n = 2837, Mehrfachantworten möglich)
- Abb. 46: _____ 128
Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen entlang ausgewählter Vielfaltsdimensionen im Lebensbereich „Medien und Internet“

- Abb. 47:** _____ 130
Die sieben am häufigsten genannten Merkmale, bezüglich derer in den letzten zwei Jahren Diskriminierungserfahrungen im Bereich „Privatleben“ gemacht wurden (n = 3478, Mehrfachantworten möglich)
- Abb. 48:** _____ 131
Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen entlang ausgewählter Vielfaltsdimensionen im Bereich „Privatleben“
- Abb. 49:** _____ 135
Die sieben am häufigsten genannten Merkmale, bezüglich derer in den letzten zwei Jahren Diskriminierungserfahrungen im Bereich „Gesundheit und Pflege“ gemacht wurden (n = 2051, Mehrfachantworten möglich)
- Abb. 50:** _____ 136
Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen entlang ausgewählter Vielfaltsdimensionen im Bereich „Gesundheit und Pflege“
- Abb. 51:** _____ 141
„Bei der Psychotherapie werden meine Rassismuserfahrungen nicht ernst genommen und in Frage gestellt.“ (n = 819)
- Abb. 52:** _____ 142
„Mein*e Ärzt*in nimmt meine Beschwerden nicht ernst.“ (n = 2108)
- Abb. 53:** _____ 146
Fokusgruppe Ärzt*innen: Zuordnung der Ausprägungen von Anti-Schwarzem Rassismus zu Bereichen des Gesundheitssystems
- Abb. 54:** _____ 156
Fokusgruppe Psycholog*innen/ Psychotherapeut*innen: Umgang mit Anti-Schwarzem Rassismus klassifiziert als Antirassismuserbeit und Empowermentarbeit
- Abb. 55:** _____ 158
Dilemma der Reaktion
- Abb. 56:** _____ 170
Die sieben am häufigsten genannten Merkmale, bezüglich derer in den letzten zwei Jahren Diskriminierungserfahrungen im Bereich „Bildung“ gemacht wurden (n = 2465, Mehrfachantworten möglich)
- Abb. 57:** _____ 171
Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen entlang ausgewählter Vielfaltsdimensionen im Lebensbereich „Bildung“
- Abb. 58:** _____ 177
ASR-Erfahrungen von Schüler*innen
- Abb. 59:** _____ 178
„Ich werde von Mitschüler*innen/Kommiliton*innen rassistisch beleidigt.“ (n = 1759)
- Abb. 60:** _____ 179
„Ich werde von Lehrer*innen/ Dozierenden rassistisch beleidigt.“ (n = 1816)
- Abb. 61:** _____ 179
„Ich bekomme aufgrund rassistischer Zuschreibungen in der Schule/Universität schlechtere Bewertungen als andere Mitschüler*innen/Kommiliton*innen bei gleicher Leistung.“ (n = 1573)
- Abb. 62:** _____ 180
„In der Schule wird mir gesagt, dass ich lieber eine Ausbildung machen oder im Bereich Sport
- und Entertainment arbeiten soll, statt Abitur zu machen oder zu studieren.“ (n = 1550)
- Abb. 63:** _____ 189
„Mein Kind bekommt aufgrund rassistischer Zuschreibungen in der Schule schlechtere Noten als andere Kinder bei gleicher Leistung.“ (n = 463)
- Abb. 64:** _____ 197
ASR-Erfahrungen von Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen
- Abb. 65:** _____ 207
Einschätzung der Afrozensus-Befragten zur Verbreitung von ASR in Deutschland (n = 4315)
- Abb. 66:** _____ 208
Einschätzung der Afrozensus-Befragten zur Entwicklung von ASR in Deutschland in den letzten 5 Jahren (n = 3916)
- Abb. 67:** _____ 209
Einschätzung des persönlichen Erlebens von Anti-Schwarzem Rassismus (n = 4308)
- Abb. 68:** _____ 210
Zustimmung der Afrozensus-Befragten zur Aussage „Aufgrund der Corona-Krise erlebe ich verstärkt rassistische Diskriminierung.“ (n = 4040)
- Abb. 69:** _____ 211
Zustimmung der Afrozensus-Befragten zur Aussage „Ich bin als Schwarze / afrikanische / afrodiaporische Person in Deutschland von den wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise besonders betroffen.“ (n = 3942)
- Abb. 70:** _____ 211
Wirtschaftliche Folgen der Corona-Krise für Afrozensus-Befragte (n = 753, Mehrfachantworten möglich)

Abb. 71: _____ 212	Abb. 80: _____ 229	Abb. 88: _____ 246
„Mir wird gesagt, ich solle dahin zurückgehen, wo ich herkomme.“ (n = 2334)	Die fünfzehn häufigsten Merk- malskombinationen, bezüglich derer Afrozensus-Befragte über alle Lebensbereiche hinweg Dis- kriminierung erfahren (n = 4991)	Die 12 häufigsten Kombinationen der Angaben zur Selbstpositio- nierung der Afrozensus-Befrag- ten (n = 3834)
Abb. 72: _____ 214	Abb. 81: _____ 233	Abb. 89: _____ 253
„Andere Menschen fassen, ohne vorher zu fragen, einfach meine Haare an.“ (n = 2359)	Reaktionen der Afrozensus- Befragten auf bedeutsamste Diskriminierungserfahrung in den letzten zwei Jahren (n = 3908, Mehrfachantworten möglich)	Kenntnisse der Afrozensus- Befragten über verschiedene Gesetze zum Schutz vor rassisti- scher Diskriminierung
Abb. 73: _____ 215	Abb. 82: _____ 235	Abb. 90: _____ 255
„Auf Dating-Apps bekomme ich sexualisierte Kommentare bezüglich meines Aussehens / meiner ‚Herkunft‘.“ (n = 1332)	Orte, an denen Diskriminierung gemeldet oder Rat gesucht wurde (Donut-Diagramm n = 3512, Balken-Diagramm n = 778, Mehrfachantworten möglich)	Vertrauen der Afrozensus- Befragten in Organisationen bzw. Institutionen
Abb. 74: _____ 216	Abb. 83: _____ 236	Abb. 91: _____ 257
„Ich werde gefragt, ob ich Drogen verkaufe.“ (n = 2178)	Gründe dafür, den diskriminie- renden Vorfall nicht zu melden (n = 2603, Mehrfachantworten möglich)	Vertrauen der Afrozensus- Befragten in Parteien und politische Institutionen
Abb. 75: _____ 219	Abb. 84: _____ 238	Abb. 92: _____ 258
„Ich werde automatisch für die Servicekraft, Verkäufer*in oder Reinigungskraft gehalten.“ (n = 2081)	Konsequenzen der Anzeige/ Meldung des diskriminierenden Vorfalles (n = 873, Mehrfachant- worten möglich)	Anteil der Personen mit Wahl- recht für deutsche Land- und Bundestagswahlen (n = 4162)
Abb. 76: _____ 220	Abb. 85: _____ 239	Abb. 93: _____ 263
„Wenn ich Theater spiele, im Chor singe, Musik mache etc., soll ich immer bestimmte Rollen oder Instrumente spielen.“ (n = 1191)	Zufriedenheit damit, wie mit der Meldung des diskriminierenden Vorfalles umgegangen wurde (n = 886)	Zustimmung und Ablehnung der Afrozensus-Befragten zu gän- gigen politischen Forderungen
Abb. 77: _____ 221	Abb. 86: _____ 239	Abb. 94: _____ 264
„Wenn ich einen rassistischen Vorfall anspreche, wird mir nicht geglaubt oder gesagt, dass ich zu empfindlich bin.“ (n = 4658)	Auswirkungen der bedeutsams- ten Diskriminierungssituation der letzten zwei Jahre auf die Afrozensus-Befragten (n = 3908, Mehrfachantworten möglich)	Einschätzung der gesellschaftlichen Probleme für die Schwarzen Communities
Abb. 78: _____ 222	Abb. 87: _____ 245	Abb. 95: _____ 265
„Wenn ich Kritik äußere, wird mir vorgeworfen wütend zu sein.“ (n = 2294)	Angaben zur Selbstpositionie- rung der Afrozensus-Befragten (n = 3834, Mehrfachantworten möglich)	Unterstützung von Communities-Forderungen
Abb. 79: _____ 224		
„Ich werde ohne erkennbaren Grund von der Polizei kontrol- liert.“ (n = 4281)		

Glossar

Hier stellen wir eine Auswahl an Begriffsdefinitionen bereit, die im Bericht mit einem [G] markiert sind. Die Einträge sind alphabetisch sortiert. Wir weisen darauf hin, dass alle hier vorgestellten Definitionen und Bedeutungen kontextabhängig – und damit veränderbar – sind. Zudem legen wir großen Wert auf die Berücksichtigung von Selbstbezeichnungen, die sich von den hier definierten Selbstbezeichnungen unterscheiden können.

A		
Äquivalenzeinkommen	_____	301
AGG	_____	301
Agnostisch	_____	301
Anonymisierung	_____	301
Anonymisierungsrisikotest	_____	301
Arithmetisches Mittel	_____	301
(Durchschnitt)	_____	301
Atheistisch	_____	301
B		
BIPoC	_____	301
Black Consciousness	_____	301
Black History Month	_____	302
Bürger*innen-Versicherung	_____	302
C		
Cis-Frauen / Cis-Männer / cisgeschlechtlich	_____	302
Cis-/Hetero-Sexismus	_____	302
Colorism	_____	302
Communities-Care	_____	303
Critical Incident Reporting System	_____	303
D		
Diagnostik	_____	303
Divers	_____	303
E		
Essentialisierung	_____	303
F		
Fawn-Reaktion	_____	303
G		
Gaslighting	_____	303
Geschlechtsidentität	_____	303
Grundeinkommen	_____	303
H		
Hard-to-reach-Population	_____	303
Hatespeech	_____	304
Haushaltsnettoeinkommen	_____	304
I		
Imposter Syndrome	_____	304
Intersektional, Intersektionalität	_____	304
Invisibility Syndrome	_____	304
Intervision	_____	304
K		
Klassismus, klassistische Diskriminierung	_____	304
Komorbidität	_____	
(Begleiterkrankung)	_____	305
Kreuztabellenanalyse	_____	305
L		
LSBTIAQ+ bzw. LSBAQ	_____	305
M		
Median	_____	305
Mikroaggression	_____	305
Morbus Mediterraneus	_____	306
N		
Nicht-binäre Personen	_____	306
P		
PAD-Week	_____	306
PoC	_____	306
Porajmos	_____	306
Positionierung	_____	306
Prozent (Personen)	_____	306
Prozentpunkt, -e	_____	306
Pseudonymisierung	_____	306
R		
Race	_____	306
Racial Profiling	_____	307
Resilienz(strategien)	_____	307
S		
Selbstpositionierung	_____	307
Sexuelle Orientierung	_____	307
Sicherer(er) Raum (safe(r) space)	_____	307
Signifikant, Signifikanz	_____	307
Snowball Sampling (Schneeballverfahren)	_____	307
Statistische Methoden (deduktiv, induktiv)	_____	307
Supervision	_____	308
T		
TIN* (trans*, inter*, nicht-binär)	_____	308
Token, Tokenism	_____	308
Town Hall	_____	308
Trans*	_____	308
Transsexuellengesetz (TSG)	_____	308
Traumaaarbeit	_____	308
Q		
Queer	_____	308
W		
White Gaze	_____	309
Z		
Zweistichproben-t-Test	_____	309

Äquivalenzeinkommen

Das Äquivalenzeinkommen ist ein Wert, der sich aus dem Gesamteinkommen eines Haushalts und der Anzahl und dem Alter der von diesem Einkommen lebenden Personen ergibt. Das Äquivalenzeinkommen wird vor allem für die Berechnung von Einkommensverteilung, Einkommensungleichheit und Armut verwendet. Mithilfe einer Äquivalenzskala werden die Einkommen nach Haushaltsgröße und -zusammensetzung gewichtet. Dadurch werden die Einkommen von Personen, die in unterschiedlich großen Haushalten leben, vergleichbar, da in größeren Haushalten Einspareffekte (Economies of Scale) auftreten (z. B. durch gemeinsame Nutzung von Wohnraum oder Haushaltsgeräten) (Statistisches Bundesamt (Destatis), [2021](#)).

AGG

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist ein Bundesgesetz. Ziel des Gesetzes ist der Schutz vor Benachteiligungen aus rassistischen Gründen oder in Bezug auf die „ethnische“ Herkunft, das Geschlecht, die Religion oder Weltanschauung, eine Behinderung, das Alter oder die sexuelle Identität.

Agnostisch

Der Agnostizismus ist eine Weltanschauung, die davon ausgeht, dass das Erkennen von und das Wissen um die Existenz oder Nicht-Existenz eines Gottes oder mehrerer Gött*innen, also alles Übersinnlichen, nicht abschließend möglich ist.

Anonymisierung

„Anonymisierung und Pseudonymisierung sind Maßnahmen des Datenschutzes. Die Anonymisierung ist das Verändern personenbezogener Daten derart, dass diese Daten nicht mehr oder nur mit einem unverhältnismäßig großen

Aufwand an Zeit, Kosten und Arbeitskraft einer bestimmten oder bestimmbareren natürlichen Person zugeordnet werden können. Eine vollständige Anonymisierung ist sehr schwer zu erlangen.

Bei der Pseudonymisierung wird der Name oder ein anderes Identifikationsmerkmal durch ein Pseudonym (zumeist ein Code, bestehend aus einer Buchstaben- oder Zahlenkombination) ersetzt, um die Feststellung der Identität des Betroffenen auszuschließen oder wesentlich zu erschweren [...]. [...] Die Pseudonymisierung ermöglicht also – unter Zuhilfenahme eines Schlüssels – die Zuordnung von Daten zu einer Person, was ohne diesen Schlüssel nicht oder nur schwer möglich ist, da Daten und Identifikationsmerkmale getrennt sind. Entscheidend ist also, dass eine Zusammenführung von Person und Daten noch möglich ist.

Je aussagekräftiger die Datensammlung ist (z. B. Einkommen, Krankheitsgeschichte, Wohnort, Größe), desto größer ist die theoretische Möglichkeit, diese auch ohne Code einer bestimmten Person zuzuordnen und diese identifizieren zu können. Um die Anonymität zu wahren, müssten diese Daten gegebenenfalls getrennt oder verfälscht werden, um die Identitätsfeststellung zu erschweren.“ (Wikipedia, [2021a](#)).

Anonymisierungsrisikotest

Erhebungen, die Mikrodaten (Daten, die sich auf einzelne Personen beziehen) sammeln müssen gewährleisten, dass die Identität ihrer Befragten bei Veröffentlichung der Daten geschützt sind. Ein Anonymisierungsrisikotest bewertet und reduziert das Offenlegungsrisiko von Mikrodaten im Verhältnis zum Identitätsschutz der Befragten.

Arithmetisches Mittel (Durchschnitt)

Der allgemein bekannte Durchschnitt ist in der Statistik das arithmetische Mittel: man addiert die Werte, deren Mittelwert gesucht wird, und teilt sie durch ihre Anzahl. In der Statistik konkurriert das arithmetische Mittel noch mit einem anderen Durchschnittswert: dem Median (Statista, [2021](#)).

Atheistisch

Der Atheismus ist eine Weltanschauung, die die Existenz eines Gottes oder mehrerer Gött*innen leugnet.

BIPoC

BIPoC ist die Abkürzung von Black, Indigenous, People of Color und bedeutet auf Deutsch Schwarz, Indigen, wobei der Begriff People of Color nicht übersetzt wird, weil der Begriff sich nicht auf „farbig“ bezieht, sondern auf die Vielfalt unserer Erfahrungen, Biografien und Herkünfte. All diese Begriffe sind politische Selbstbezeichnungen. People of Color verwenden Menschen, die rassistische Diskriminierungen in *weißen* Mehrheitsgesellschaften erfahren, als gemeinsame politische Selbstbenennung. Die positive Verwendung des Begriffs hat ihren Ursprung in der Black Power-Bewegung in den USA Ende der 1960er Jahre. Das bedeutet, sie sind aus dem Widerstand gegen Rassismus entstanden und stehen bis heute für die Kämpfe gegen diese Unterdrückungen und für mehr Gleichberechtigung (Migrationsrat, [2020](#)).

Black Consciousness

Black Consciousness (Schwarzes Bewusstsein) ist ein Begriff, der maßgeblich vom südafrikanischen Aktivist Steve Biko (1939 - 1977) initiierten Black Consciousness Movement geprägt wurde. Biko

war engagiert im Kampf gegen das rassistische Apartheid-Regime in Südafrika, das die Schwarze Bevölkerungsmehrheit unterdrückte, entrechtete und eine brutale weiße Minderheitsherrschaft etabliert hatte. Biko beschreibt Kernpunkte von Black Consciousness so: „Im Mittelpunkt dieses Denkens steht die Erkenntnis der Schwarzen, dass die mächtigste Waffe in den Händen der Unterdrücker der Verstand/Intellekt der Unterdrückten ist.“ Durch einen positiven Rückbezug auf die eigenen Geschichten jenseits rassistischer und eurozentrischer Zuschreibungen und durch die Befähigung zum Eintreten für die eigene Freiheit sollte ein Schwarzes Selbstverständnis geschaffen werden, dass sich bewusst von rassistischen imperialen Maßstäben befreit.

Black History Month

„Jedes Jahr im Februar feiern Schwarze Menschen in verschiedenen Communitys weltweit den Black History Month, um auf die Errungenschaften Schwarzer Menschen in ihrer Gesellschaft und der Weltgeschichte aufmerksam zu machen. Ausgehend von den U.S.A und Kanada zelebrieren verschiedene Organisationen einen Monat lang Schwarze Kultur und Personen, die maßgeblich dazu beigetragen haben. Zum einen soll der Monat die Errungenschaften Schwarzer Menschen sichtbar machen, die im gesamtgesellschaftlichen Kontext gerne übersehen werden, zum anderen soll er aber auch auf Rassismuserfahrungen aufmerksam machen. Vor allem soll der Zusammenhalt innerhalb der Communitys zelebriert und gestärkt werden. In Deutschland wurde der Monat das erste Mal in den 90er Jahren von der Initiative Schwarze Menschen in Deutschland (ISD) gefeiert. Auch beim deutschen Ableger geht es darum,

Schwarzer Geschichte [in Deutschland und weltweit] ein Gesicht zu geben.“ (Parbey, 2019) Seinen Anfang hatte der Black History Month übrigens als Black History Week, die 1926 zum ersten Mal durch das Engagement des afro-amerikanischen Historikers Carter G. Woodson stattfand.

Bürger*innen-Versicherung

Die Bürger*innen-Versicherung ist eine einzige Krankenversicherung für alle. Durch die Bürger*innen-Versicherung würde sich jede*r Bürger*in an der solidarischen Finanzierung des Gesundheitssystems beteiligen. Das bisherige System, in dem gesetzliche und private Krankenversicherungen nebeneinander existieren, würde aufgehoben werden (Aikins; Bremberger; Aikins; Gyamerah; Yildirim-Caliman, 2020).

Cis-Frauen / Cis-Männer / cis-geschlechtlich

„Cis“ bezeichnet Menschen, deren Geschlechtsidentität mit ihrem bei Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt. Wenn in Alltagsgesprächen von „Frauen“ und „Männern“ die Rede ist, sind oft nur Cis-Frauen und Cis-Männer gemeint bzw. mitgedacht. Um sichtbar zu machen, dass damit gesellschaftliche Privilegien einhergehen, benennen immer mehr Cis-Menschen, dass sie cisgeschlechtlich sind.

Cis-/Hetero-Sexismus

Hetero-Sexismus ist eine Form der Diskriminierung, die jede andere Art der Sexualität neben der Heterosexualität abwertet. Dem zugrunde liegt die Heteronormativität, also eine Vorstellung von Heterosexualität als Norm, von der andere sexuelle Orientierungen abweichen.

Cis-Sexismus ist eine Form der Diskriminierung, die jede Art der geschlechtlichen Identität neben

der Cis-Identität, wie Trans*- Inter*- und nicht-binäre* Identitäten, abwertet. Ihr zugrunde liegt die Cis-Normativität. In einem cis-normativen Weltbild gibt es nur zwei Geschlechter, das biologische verweist auf das soziale Geschlecht und Cis-Geschlechtlichkeit stellt die Norm der Geschlechtsidentität dar.

Hetero- und Cis-Normativität haben die Herausstellung starrer binärer Geschlechterrollen zur Folge, deren Abweichung sanktioniert und auf gesellschaftlicher Ebene strukturelle Diskriminierung zur Folge hat.

Colorism

Colorism beschreibt die Hierarchisierung und intensivierte rassistische Abwertung nach „Hautschattierungen“, im Kontext von ASR ggf. in Verbindung mit weiteren zugeschriebenen „afrikanischen Merkmalen“. Dabei werden BIPOC mit hellerem Hautton favorisiert und BIPOC mit dunklerer Haut [und zugeschriebenen stärkeren afrikanischen Merkmalen] diskriminiert. Colorism findet zwischen, aber auch innerhalb von verschiedenen Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen und anderen vormals kolonisierten Gemeinschaften statt. „Mit ein Grund, weshalb die Thematik sogar innerhalb Schwarzer Communitys stark tabuisiert und die Auseinandersetzung damit sehr emotional und teils schmerzhaft ist. Denn das Gefühl von Einigkeit und Zusammenhalt im gemeinsamen Kampf gegen Rassismus erhält Risse. [BIPOCS] mit hellerer Haut fällt es oftmals schwer anzuerkennen, dass sie in einem rassistischen System Privilegien genießen, die [BIPOCS] mit dunklerer Haut nicht haben. Rassismuserfahrungen können sich jedoch stark unterscheiden: Geschlecht, soziale Herkunft, sexuelle Orientierung, Religion, Körper, Behinderung, regionale

Hintergründe oder eben auch der Hautton wirken hier mit hinein.“ (Musafiri, [2019](#))

Video: Colorism 101
(Mayowa's World, [2020](#))

Communities-Care

Communities-Care im Kontext von Empowerment Schwarzer, afrikanischer, afrodiasporischer Menschen verstehen wir als Fürsorge für und durch die Gemeinschaften bzw. Communities in Form von Selbstorganisationsstrukturen, informellen Unterstützungsmöglichkeiten und Angeboten, etc. Verwandte Konzepte sind „Community Building“ und „Community Organizing“, in denen es auch um die gemeinsame Verantwortung und den Einsatz zur Transformation der gesellschaftlichen Verhältnisse geht; individuelle und kollektive Ressourcen; Wissen und Zugänge zu teilen um alle diskriminierten Gruppen zu empowern. Der Begriff ist unter anderem geprägt als Gemeinschaftsorientierung, Teilhabe für Menschen, die behindert werden, zu ermöglichen.

Critical Incident Reporting System

Ein Critical Incident Reporting System ist ein anonymes Berichtssystem, das u.a. im Gesundheitswesen eingesetzt wird, um Schwachstellen im System und potentielle Risiken frühzeitig zu erkennen und damit die Patient*inensicherheit zu erhöhen.

Diagnostik

Zur Diagnostik zählen alle Untersuchungen, die Ärzt*innen, Psycholog*innen, Heilpraktiker*innen und andere Behandler*innen durchführen, um eine Krankheit festzustellen. Dies beinhaltet die Anamnese, d.h. z. B., welche Symptome bei den Patient*innen auftreten und welche Vorerkrankungen es in der Familie

gibt. Bei der körperlichen Diagnostik werden Patient*innen abgetastet oder abgehört. Zusätzlich können auch andere Untersuchungen veranlasst werden, etwa Blutuntersuchungen oder Ultraschall. Zu beachten ist, dass Diagnostik nicht neutral, sondern beeinflusst von gesellschaftlichen Kontexten und Machtstrukturen ist. Sexistische und rassistische Strukturen im Gesundheitswesen haben beispielsweise einen Einfluss darauf, welche Diagnosen bestimmte Menschen (z. B. Frauen und rassistischer Menschen) erhalten – und ab wann eine Person als „krank“ gilt.

Divers

→ TIN*

Essentialisierung

Essentialisierung beschreibt einen Prozess der Reduzierung von Diskriminierten auf eine angebliche Essenz, einen Wesenskern, der die stattfindende Diskriminierung rechtfertigen soll. Essentialisierung ist ein wesentlicher Aspekt rassistischer Abwertung und Diskriminierung.

Fawn-Reaktion

Die Fawn-Reaktion nennt man eine Bewältigungsstrategie, die Menschen mit Traumaerfahrungen entwickelt haben, um Konflikte zu vermeiden. Dabei reagieren sie z. B. auf einen konflikthaften Auslöser mit übertriebener Freundlichkeit, obwohl ihnen eigentlich gar nicht danach ist, nur um den Frieden zu wahren und nicht in den Konflikt gehen zu müssen. Wie erwähnt, ist diese Reaktion eine Traumareaktion, d. h. Menschen, die sich diese Strategie angeeignet haben, verwenden sie nicht immer bewusst, sondern haben sie in Reaktion auf traumatische Ereignisse verinnerlicht.

Gaslighting

Als Gaslighting [...] wird in der Psychologie eine Form von psychischer Gewalt beziehungsweise Missbrauch bezeichnet, mit der [Betroffene] gezielt desorientiert, manipuliert und zutiefst verunsichert werden und ihr Realitäts- und Selbstbewusstsein allmählich deformiert bzw. zerstört wird (Wikipedia, [2021b](#)).

Geschlechtsidentität

Die Geschlechtsidentität meint das Identifizieren mit einem, mehreren oder keinem Geschlecht, unabhängig vom biologischen Geschlecht oder Geschlechterrollen, die aufgrund des biologischen Geschlechts erwartet werden. Jeder Mensch besitzt eine Geschlechtsidentität: Sie ist das innere Wissen, welches Geschlecht man hat (Dissens – Institut für Bildung und Forschung e.V., [2021](#)).

Grundeinkommen

Beim Grundeinkommen zahlt der Staat jedem Menschen ein monatliches Einkommen, das alle grundlegenden Lebenshaltungskosten deckt. Dadurch werden viele bestehende Sozialleistungen ersetzt. Das Ziel ist es, jedem Menschen einen minimalen Lebensstandard zu garantieren. Alle erhalten den gleichen Betrag, egal ob sie arbeiten oder nicht. Das Geld, das man zusätzlich verdient, darf behalten werden. Das Grundeinkommen wird über Steuern finanziert (Aikins; Bremberger; Aikins; Gyamerah; Yıldırım-Calıman, 2020).

Hard-to-reach-Population

Hard-to-reach-Populations (zu Deutsch: schwer zu erreichende Ziel-/Bevölkerungsgruppen) zeichnen sich dadurch aus, dass es schwierig ist, mit gängigen Wahrscheinlichkeitsmethoden Stichproben aus ihnen zu ziehen. In der Regel steht kein Stichproben-

rahmen für die Zielpopulation zur Verfügung, d.h. die Grundgesamtheit der Bevölkerungsgruppe ist nicht bekannt. Ihre Mitglieder sind in der Gesamtbevölkerung selten oder sie werden stigmatisiert und sind deswegen über eine repräsentative Zufallsauswahl nicht oder nur schwer zu erreichen (Faugier & Sargeant, 1997).

Hatespeech

„Hatespeech“ (zu Deutsch: Hassrede) ist ein politischer Begriff. Dementsprechend ist die Definition politisch umkämpft. In Deutschland ist sie zudem keine juristische Kategorie, auch wenn einige Straftatbestände, besonders die Volksverhetzung, ihr nahekommen. Auch die Kriminalitätsstatistik der Polizei kennt Hate Speech nicht als eigenständige Kategorie. Die Diskussion um Hate Speech ist außerdem in einigen Ländern weiter fortgeschritten als in anderen, verschiedene Rechtssysteme sanktionieren Hassrede auf unterschiedliche Art und Weise. Wir [No-Hate-Speech Kampagne] denken, dass Hassrede eine*n nicht zufällig trifft – sie richtet sich vor allem gegen diejenigen, die bereits gesellschaftlich benachteiligt sind, oder diejenigen, die sich mit diesen Menschen solidarisieren. In Deutschland ist dafür auch der Begriff gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit bekannt: Er umfasst Stereotype, Vorurteile und Diskriminierungen gegen Menschen aufgrund ihrer tatsächlichen oder vermuteten Zugehörigkeit zu einer benachteiligten Gruppe unserer Gesellschaft. Als Hassrede bezeichnen wir [No-Hate-Speech Kampagne] sprachliche Handlungen gegen Einzelpersonen und/oder Gruppen mit dem Ziel der Abwertung oder Bedrohung aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer benachteiligten Gruppe in der Gesellschaft. Die Person oder Gruppe

muss dafür rein zahlenmäßig nicht in der Minderheit sein, andersherum sind Minderheitengruppen nicht automatisch benachteiligt.“ (No Hate Speech, [2021](#))

Haushaltsnettoeinkommen

Das Haushaltsnettoeinkommen bezeichnet das Einkommen, welches aus dem zusammengerechneten Einkommen aller Haushaltsmitglieder besteht und ihnen für den privaten Verbrauch und zum Sparen nach Abzug aller Abgaben, Steuern und Beiträgen zu Pflichtversicherungen zur Verfügung steht. Nettoeinkommen bei Selbständigkeit bezeichnet das Einkommen nach Abzug aller Betriebsausgaben sowie Abgaben und Steuern (Aikins; Bremberger; Aikins; Gyamerah; Yildirim-Caliman, 2020).

Imposter Syndrome

Das Imposter Syndrome (zu Deutsch: Hochstapler-Syndrom) bezeichnet ein psychologisches Phänomen, das sich meist im professionellen, beruflichen Kontext äußert. Dabei wird der eigene Erfolg nicht anerkannt und als legitim empfunden, denn er kann nicht in Zusammenhang mit dem eigenen Können und Wissen gebracht werden, da dieses von der betroffenen Person grundsätzlich in Frage gestellt wird. Betroffene haben oft ein erhöhtes Stressempfinden, denn sie leben mit der steten Angst, die eigens erlebte „Unfähigkeit“ könne jeden Moment vom Umfeld aufgedeckt werden.

Intersektional,

Intersektionalität

Intersektionalität betrachtet die Wechselwirkung unterschiedlicher sozialer Kategorien wie etwa Sozialer Status/soziale Herkunft, Geschlecht, Ethnizität/rassistische Diskriminierung, Religion, Behinderung/Beeinträchtigung sowie Alter und/oder sexuelle Orientie-

rung/Identität. Dabei werden die verschiedenen Kategorien nicht addiert, sondern die Wechselwirkungen und Verflechtungen verschiedener Positionen sozialer Ungleichheit analysiert (Each One Teach One e.V. & Citizens For Europe, [2020](#)).

Invisibility Syndrome

Das Invisibility Syndrome (zu Deutsch: Unsichtbarkeits-Syndrom) bezeichnet die Wahrnehmung einer Person, die einer marginalisierten Gruppe angehört, dass ihre Fähigkeiten und ihre Identität nicht gesehen werden, weil vorgefasste Meinungen und Stereotype über sie vorherrschen.

Intervision

Intervision ist ein anderes Wort für kollegiale Fallberatung, bei der eine Gruppe von Menschen in einem beruflichen Kontext gemeinsam nach Lösungen für ein konkretes Problem suchen, welches meist eines der Gruppenmitglieder aus ihrem Arbeitsalltag beschäftigt.

Klassismus,

klassistische Diskriminierung

„Klassismus bezeichnet die Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft und/oder der sozialen und ökonomischen Position. Es geht bei Klassismus also nicht nur um die Frage, wie viel Geld jemand zur Verfügung hat, sondern auch welchen Status er hat und in welchen finanziellen und sozialen Verhältnissen er aufgewachsen ist. Klassismus richtet sich mehrheitlich gegen Personen einer ‚niedrigeren Klasse‘.

Der Begriff Klassismus ist ein noch nicht sehr weit verbreiteter Begriff, der ‚classism‘ aus dem US-amerikanischen Kontext ins Deutsche transportiert. Er folgt nicht einer bestimmten Definition von

Klasse, wie zum Beispiel der von Marx, Bourdieu oder Max Weber, auch wenn es Überschneidungen zu den Definitionen gibt. Vielmehr wurde mit dem Begriff eine eigene Setzung vorgenommen, bei der nicht davon ausgegangen wurde, dass alle die oben genannten Theorien kennen. Der Begriff wurde maßgeblich durch die Erfahrungen von Communities geprägt, die mehrfachdiskriminiert werden, also zum Beispiel durch Gruppen innerhalb der Frauenbewegung oder der ‚Black Movements‘, die Klassismus erfahren. Mit dem Begriff werden deswegen verschiedene Diskriminierungsdimensionen aus einer intersektionalen Perspektive berücksichtigt. Außerdem umfasst der Begriff nicht nur die ökonomische Stellung von Menschen, sondern auch die verschiedenen Abwertungserfahrungen auf kultureller, politischer, institutioneller und individueller Ebene.“ (Diversity Arts Culture, o. J.)

Komorbidität (Begleiterkrankung)

Von Komorbidität wird gesprochen, wenn eine Erkrankung oder ein Syndrom zu einer Grunderkrankung in einem bestimmten Zeitraum hinzu kommt.

Kreuztabellenanalyse

Soll nicht nur eine Variable (Merkmal), sondern der Zusammenhang von zwei (oder mehr) Variablen untersucht werden, wird eine Kreuztabelle verwendet. Es handelt sich um eine tabellarische Anordnung, in der die Ausprägungen von zwei Variablen in Beziehung zueinander gesetzt werden. Dadurch können große Datenmengen in eine übersichtliche Form gebracht und ausgewertet werden.

LSBTIAQ+ bzw. LSBAQ

LSBTIAQ+ ist eine Abkürzung für lesbisch, schwul, bisexuell, trans*, inter*, asexuell und queer. Queer und das „+“ stehen für die Öffnung der Kategorien und als Platzhalter für alle, die sich nicht in einem der vorangegangenen Benennungen wiederfinden. Mit der Kombination von Identitäten wird versucht, so viele Geschlechter und sexuelle Orientierungen wie möglich im queeren Spektrum abzubilden. Oft wird auch die englischsprachige Abkürzung LGBTIAQ+ verwendet, die für lesbian, gay, bisexual, trans*, inter*, asexual und queer steht.

In unserem Fragebogen wurde der Begriff „Queer“ als eine von vielen möglichen sexuellen Orientierungen/ Identitäten zur Auswahl angeboten. Diese Operationalisierung wurde vom Auswertungsteam im Nachhinein als unzureichend bewertet, denn der Begriff „Queer“ bedeutet viel mehr als nur eine „sexuelle Orientierung“ und ist vielmehr eine Positionierung innerhalb der Gesellschaft und der LSBTI+-Community, wie vom Queer Lexikon erklärt:

Im Englischen war ‚queer‘ lange Zeit ein Schimpfwort, insbesondere gegenüber schwulen Männern. Heute wird der Begriff aber meist positiv als Selbstbezeichnung gebraucht, vor allem von Menschen, die ihre Identität als ‚außerhalb der gesellschaftlichen Norm‘ ansehen. Außerdem kann queer als Überbegriff für Menschen benutzt werden, die nicht in die romantischen, sexuellen und/ oder geschlechtlichen Normen der Gesellschaft passen. Queer ist aber auch eine Theorierichtung und ein Wissenschaftszweig, in dem Schubladendenken aufgebrochen wird, verschiedene Unterdrückungsformen miteinander verknüpft gedacht werden sollen und insbesondere Sexualität als ein Ort der Unterdrückung untersucht wird.

Der Begriff „Queer“ muss also eigentlich außerhalb der Dichotomie Genderidentität/Sexuelle Orientierung betrachtet werden. Für die Auswertung im Afrozensus musste „Queer“ jedoch aufgrund der Operationalisierung im Fragebogen unter den Kategorien der sexuellen Orientierung/ Identität mit betrachtet werden, deswegen LSBAQ. Darüber hinaus war in unserer Auswertung ein zentraler Punkt, dass Menschen einer nicht-cis Identität und einer nicht-heterosexuellen Orientierung jeweils separat betrachtet werden können. Deswegen erfolgte die Analyse entlang der Vielfaltsdimensionen einmal für → TIN* und einmal für LSBAQ. Die empirischen Ergebnisse bestätigen, dass diese Gruppen - die unter LSBTIQA+ normalerweise als eins betrachtet werden - unterschiedliche Erfahrungen machen.

Median

Der Median ist der Wert, der in der Mitte liegt. Beispiel: Größe aller Mitarbeiter*innen in diesem Projekt in Zentimeter: 150, 160, 170, 175, 180, 185, 225. Bei der Berechnung des Medians werden diese Zahlen nach der Größe sortiert und dann der Wert in der Mitte gewählt, hier: 175 cm. Es bedarf also keiner „Berechnung“ des Mittelwertes, wie beim arithmetischen Mittel (hier = 177,86 cm). Der große Vorteil ist, dass der Median gegenüber Ausreißern (extrem hohe oder niedrige Werte, siehe bei diesem Größenbeispiel den Wert 225 cm) robuster ist und daher oftmals dem arithmetischen Mittel vorgezogen wird (Statista, [2021](#)).

Mikroaggression

Mikroaggressionen sind diskriminierende Verhaltensweisen, also explizit oder implizit sowie bewusst oder unbewusst herabwürdigende Kommentare, Beleidigungen oder Witze. In ihrer Menge führen sie bei

Betroffenen oft zu psychischen Belastungen. Mikroaggressionen werden zur Veranschaulichung oft mit Mückenstichen verglichen, die im Einzelfall erträglich sind, in hoher Anzahl aber durchaus belastend sein können.

Video: How microaggressions are like mosquito bites (Fusion Comedy, [2016](#))

Morbus Mediterraneus

Ist eine rassistische Bezeichnung, die häufig von Ärzt*innen und Pflegepersonal für BIPoC-Patient*innen verwendet wird. Dahinter liegt das wissenschaftlich nicht haltbare Vorurteil/die Zuschreibung, dass BIPoC wehleidiger und schmerzempfindlicher als weiße Patient*innen seien.

Nicht-binäre Personen

→ TIN*

PAD-Week

Die PAD (People of African Descent) WEEK Germany ist eine zivilgesellschaftliche Konferenz von und für Menschen afrikanischer Herkunft. Erstmals kamen im November 2019 mehr als 300 Personen aus 35 Organisationen afrikanischer Herkunft aus ganz Deutschland zu einer Konferenz im Rahmen der UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft zusammen, um Entscheidungsträger*innen in Legislative und Exekutive gleichermaßen auf die Defizite im Menschenrechtsschutz für Schwarze Menschen sowie die Errungenschaften von PAD in Deutschland aufmerksam zu machen. Angeregt durch die PAD-WEEK Europe im Europäischen Parlament von 2018, konzentrierte sich die Konferenz auf drei Hauptthemen: Capacity Building der Schwarzen Zivilgesellschaft in Deutschland, die Vernetzung von Stakeholdern aus der Politik, Wissenschaft und der Schwarzen Zivilgesellschaft sowie

auf den Dialog der Zivilgesellschaft mit der Verwaltung. Nach dem Auftakt-symposium im Bundestag mit 150 PAD gab es Podiumsdiskussionen, Vorträge, Workshops und ein Kulturprogramm (Each One Teach One e.V., 2020).

PoC

→ BIPoC

Porajmos

Porajmos (auf Deutsch: das Verschlingen) ist die von Sinti*zze- und Rom*nja-Communities selbst gewählte Bezeichnung des nationalsozialistischen Genozids, also der systematischen Verfolgung und Ermordung von Sinti*zze und Rom*nja im Dritten Reich.

Positionierung

→ Selbstpositionierung

Prozent (Personen)

Die Prozentangaben in unseren Tabellen beziehen sich auf die relative Häufigkeit der Personen, die die Frage gesehen und beantwortet haben, d.h. eine Angabe gemacht haben. An einem Beispiel (siehe Abbildung): 88,5 % der Afrozensus-Befragten (Personen) haben unter anderem angegeben, aufgrund rassistischer Gründe bzw. bezüglich der „ethnischen Herkunft“ im Bereich Bildung diskriminiert worden zu sein. „Unter anderem“, weil Mehrfachantworten möglich waren, d.h. Befragte konnten bei dieser Frage mehrere Merkmale angeben, bezüglich derer sie einschätzen, diskriminiert worden zu sein. So geben in unserem Beispiel auch 79,8 % der Befragten unter anderem an, in Bezug auf Hautfarbe diskriminiert worden zu sein und 33,2 % bezüglich des Namens. Deswegen ergeben alle Prozentzahlen der Zeilen zusammengerechnet über 100 %. Die Prozentwerte wurden mit der Anzahl der Menschen, die tatsächlich an der Frage teilgenommen haben,

berechnet. Menschen, die gar keine Angabe gemacht haben oder die Frage nicht gesehen haben, wurden dabei nicht berücksichtigt. „Anzahl der Nennungen“ in der Tabelle gibt an, wie häufig die Angabe gemacht wurde, d.h.: Wie viele der Befragten in absoluten Zahlen die Angabe gemacht haben. Wie erwähnt, waren Mehrfachantworten möglich, weswegen die Anzahl der Nennungen **nicht** summiert werden kann, um ein gesamtes N zu kalkulieren.

Prozentpunkt, -e

Abkürzung: Pp.

Einheit zur Angabe einer Differenz zwischen zwei Prozentsätzen

Generell ist der angegebene Prozentpunkt nicht mit der prozentualen Veränderung gleichzusetzen. Wenn beispielsweise das Wahlergebnis einer Partei innerhalb von Wahlperioden von zehn auf elf Prozent steigt, bedeutet dies eine Veränderung von einem Prozentpunkt. Die prozentuale Veränderung liegt jedoch bei zehn Prozent. Auch gleiche Veränderungen beim Prozentpunkt führen nicht zu gleichen prozentualen Veränderungen. Eine Partei, die sich innerhalb von zwei Wahlperioden von einem auf zwei Prozent steigern konnte, hat einen Zuwachs von 100 Prozent verzeichnet (Tarifo, [2021](#)).

Pseudonymisierung

→ Anonymisierung

Race

„Als wörtliche deutsche Übersetzung für ‚race‘ schlägt das Wörterbuch ‚Rasse‘ vor. Dennoch findet sich dieser Begriff in keiner ernst zu nehmenden aktuellen Übersetzung rassismuskritischer Literatur. Dort bleibt es vielmehr bei ‚race‘, denn ‚race‘ und ‚Rasse‘ meinen in diesem Kontext nicht dasselbe. Während ‚race‘ im englischsprachigen Raum durch eine akademische

Verankerung eine Bedeutungswandlung von einer vermeintlich biologischen Kategorie hin zu einem sozialwissenschaftlichen Analyse-Tool vollzogen hat, impliziert ‚Rasse‘ im allgemeinen deutschen Sprachgebrauch die Existenz unterschiedlicher menschlicher Rassen. Kurz: Wer von ‚race‘ spricht, weiß, dass Rassen eine Erfindung des Rassismus sind. Aber: Wer ‚Rasse‘ sagt, glaubt, dass es Rassen gibt und ist demnach potenziell Rassist*in? – Ganz so einfach ist es leider nicht. In Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland steht u. a. wörtlich, dass ‚[n]iemand [...] wegen [...] seiner Rasse [...] benachteiligt oder bevorzugt werden [darf]‘. Diese Formulierung ist im Kontext der Gründung der BRD zu verstehen und sollte einer nationalsozialistischen Rassenideologie konkret entgegenwirken. Der Ansatz ist loblich und bis heute richtiger, als er auf den ersten Blick erscheint. Nicht leicht zu verstehen ist, dass es biologisch zwar keine Grundlage für Menschenrassen gibt, Menschen aber aufgrund der Annahme von Menschenrassen diskriminiert werden können.“ (Kupka, 2020)

Racial Profiling

Racial Profiling liegt vor, wenn die Polizei eine Person aufgrund von rassistischen Zuschreibungen anhält, befragt, durchsucht und/oder verhaftet. Die Person wird also nicht kontrolliert, weil sie sich verdächtig verhalten hat oder auf eine konkrete Verdächtigenbeschreibung passt. Vielmehr geschieht die Kontrolle, weil Polizist*innen sie aufgrund von äußeren Merkmalen wie Haut- und Haarfarbe, Kleidung, religiösen Symbolen und/oder ihrer Sprache als „fremd“/nicht-deutsch wahrnehmen und sie ihnen allein deshalb verdächtig erscheint (Aikins; Bremberger; Aikins; Gyamerah; Yıldırım-Caliman, 2020).

Resilienz(strategien)

Mit Resilienz wird in der Psychologie die bei Menschen unterschiedlich ausgeprägte seelische Widerstands- und Anpassungsfähigkeit beschrieben, mit der sie belastende Situationen im Leben bewältigen.

Selbstpositionierung

Selbstpositionierung meint die persönliche bzw. biographische Verortung im gesellschaftlichen Gefüge in Bezug darauf, ob die eigene Person im Hinblick auf bestimmte Diskriminierungsformen, z.B: Rassismus, privilegiert oder betroffen ist.

Sexuelle Orientierung

Die sexuelle Orientierung eines Menschen beschreibt, zu welchem bzw. welchen Geschlechtern sich ein Mensch romantisch, körperlich und/oder sexuell hingezogen fühlt, unabhängig von der sexuellen Praxis und der sexuellen Präferenz. Sie umfasst die Asexualität, Pansexualität, Heterosexualität, Homosexualität und Bisexualität (Akzeptanz für Vielfalt, 2021).

Sicherer(er) Raum (safe(r) space)

Mit safe(r) space ist ein Ort gemeint, in dem sich Betroffene rassistischer Gewalt (oder anderer Formen von Diskriminierung) austauschen und sein können, ohne dass ihre Erfahrungen mit Rassismus in Frage gestellt werden oder sie Gewalt erfahren. Mit dem Zusatz **sicherer** oder **safer** soll hervorgehoben werden, dass ein Raum, in dem Menschen mit unterschiedlichem Wissen und intersektionalen Diskriminierungserfahrungen zusammenkommen, idealerweise frei, aber nie komplett frei von Gewalt sein kann.

Signifikant, Signifikanz

Um zu überprüfen, ob Unterschiede zwischen Untergruppen (z. B. Menschen mit niedrigem Einkommen

im Vergleich zu Menschen mit hohem Einkommen) in einer Stichprobe nicht zufällig sind, d. h., dass die Unterschiede nicht aufgrund von Abweichungen oder Verzerrungen in den Daten zustande gekommen sind, wird getestet, ob diese „signifikant“ sind. Häufigster Anwendungsfall im Afrozensus ist der Vergleich vom Ausmaß von Diskriminierungserfahrungen zwischen Teilgruppen. Zur Berechnung der Signifikanz wurden mit der tendenziell deprivilegierten Gruppe und der tendenziell norm-privilegierten Gruppe (z. B. Cis-Frauen und Cis-Männer) der jeweiligen Vielfaltsdimension (z. B. Geschlechtsidentität) ein Zweistichproben-t-Test durchgeführt. Für alle Werte von p unter 0,1 wurde ein signifikanter Unterschied zwischen den jeweiligen Gruppen für einen bestimmten Lebensbereich festgestellt. Aufgrund des N dieser Umfrage wurde das Signifikanzniveau $p \leq 0,1$ (Irrtumswahrscheinlichkeit kleiner als 10 %) verwendet.

Snowball Sampling (Schneeballverfahren)

Erhebungsmethode in der Sozialforschung. Nach den Angaben der Befragten in einer Stichprobe wird eine weitere Gruppe von Personen befragt, die ihrerseits wieder zu einem weiteren Kreis von Befragten führen kann usw. In den verschiedenen „Ringen“ des „Schneeballs“ befinden sich Personen, die mit den ursprünglich Befragten unmittelbar oder mittelbar in Kontakt stehen (Klimke et al., 2020).

Statistische Methoden (deduktiv, induktiv)

Statistische Methoden dienen dazu, empirische Daten zu analysieren.

Mithilfe der deskriptiven Statistik (auch beschreibende Statistik oder empirische Statistik) werden Daten werden in geeigneter Weise beschrieben, aufbereitet und zusam-

mengefasst. Mit ihren Methoden verdichtet man quantitative Daten zu Tabellen, graphischen Darstellungen und Kennzahlen.

Mit der induktiven Statistik (auch mathematische Statistik, schließende Statistik, beurteilende Statistik oder Inferenzstatistik) leitet man aus den Daten einer Stichprobe Eigenschaften einer Grundgesamtheit ab. Die Wahrscheinlichkeitstheorie liefert die Grundlagen für die erforderlichen Schätz- und Testverfahren (Wikipedia, [2021c](#)).

Supervision

In der Supervision wird die eigene berufliche Tätigkeit mit Hilfe einer externen Person (Supervisor*in), die einen Blick von außen mitbringt, reflektiert.

TIN* (trans*, inter*, nicht-binär)

Trans* ist ein Überbegriff für alle Menschen, die sich nicht mit dem Geschlecht identifizieren, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurden. Der Stern am Ende des Wortes ist ein Platzhalter. Er weist darauf hin, dass es nicht nur die Geschlechter „männlich“ und „weiblich“ gibt, sondern ein ganzes Spektrum von Geschlecht, Geschlechtsidentitäten und Körperlichkeiten (Each One Teach One e.V. & Citizens For Europe, [2020](#)).

Als inter* bezeichnen sich Menschen, die mit Geschlechtsmerkmalen auf die Welt kommen, die nicht eindeutig einem männlichen oder weiblichen Geschlecht zugeordnet werden können. Intergeschlechtlichkeit ist keine sexuelle Orientierung, sondern beschreibt eine körperliche Gegebenheit (Each One Teach One e.V. & Citizens For Europe, [2020](#)).

Nicht-binäres Geschlecht ist ein Sammelbegriff für Geschlechtsidentitäten, welche sich nicht oder nicht nur in den binären Kategorien von

Mann* und Frau* wiederfinden. Unter nicht-binär finden sich viele verschiedene Geschlechtsidentitäten, es kann aber auch eine persönliche Geschlechtsdefinition sein.

Die Selbstbezeichnung TIN* benutzen wir in Abgrenzung zum Begriff „divers“, der vom Gesetzgeber zur Beschreibung einer dritten Option im Geschlechtseintrag benutzt wird (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, o. J.). Der Begriff wird kritisch betrachtet, da er nicht zusammen mit betroffenen Communities entwickelt wurde und im Kontext des Personenstandsgesetzes trans*geschlechtliche und nicht-binäre Personen ausschließt, da er sich nur auf Personen bezieht, deren körperliche Geschlechtsmerkmale sich nicht eindeutig in die Kategorien „weiblich“ und „männlich“ einordnen lassen.

Token, Tokenism

Mit dem Begriff Tokenismus [...] wird die Praxis kritisiert, lediglich symbolische Anstrengungen zu unternehmen, um Mitglieder einer gesellschaftlich marginalisierten Gruppe (Frauen, Migrant[*inn]en, Homosexuelle usw.) soziopolitisch (in Beruf, Politik, Kultur, Vereinsleben usw.) gleichzustellen. Tatsächlich werde aber dem Gros der marginalisierten Minderheit(en) die Gleichbehandlung mit der Mehrheitsgesellschaft vorenthalten, ihre wenigen formell gleichberechtigten Vertreter[*innen] dienen als Tokens (Spielsteine, Marionetten, im übertragenen Sinn: Feigenblätter) (Wikipedia, [2021d](#)).

Town Hall

Town Hall ist der englische Begriff für Bürger*innenversammlung. Es bezeichnet eine politische Versammlung auf meist kommunaler Ebene, die allen Einwohner*innen einer Region offen stehen. Die Town Halls im Vorfeld der → PAD

WEEK in Hamburg, Köln, Leipzig und München wurden gemeinsam von EOTO und Schwarzen Partnerorganisationen durchgeführt, um den Austausch Schwarzer Menschen dieser Regionen untereinander zu stärken und gemeinsam politische Forderungen zu erarbeiten.

Trans*

→ TIN*

Transsexuellengesetz (TSG)

Das TSG ermöglicht es Menschen, deren Geschlechtsidentität nicht mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt, entweder nur ihren Vornamen oder ihren Geschlechtseintrag im Geburtenregister zu ändern. Das jeweilige Amtsgericht, bei dem ein Antrag gestellt werden muss, weist zwei psychologische Gutachter*innen zu, die die Transgeschlechtlichkeit bestätigen müssen, und ein Gericht muss der Änderung anschließend zustimmen. Deshalb wird das TSG von Betroffenen-Verbänden und unterschiedlichen Parteien stark kritisiert, als menschenrechtsverletzend eingestuft und seine Abschaffung bzw. Reformierung hin zur Gewährleistung von geschlechtlicher Selbstbestimmung gefordert.

Traumaarbeit

Traumaarbeit meint die Be- und Verarbeitung traumatischer Erlebnisse mithilfe unterschiedlicher therapeutischer Verfahren. Im Kontext von Communities-Care und Empowerment meint es auch die kollektive Auseinandersetzung und Heilung von Trauma in geschützten Räumen.

Queer

Queer ist eine aus einer abwertenden Zuschreibung ins Positive gewendete Selbstbezeichnung von Menschen aus LSBTIAQ+-Communities, also von Menschen, die nicht

der gesellschaftlichen Hetero- und/oder Cis-Norm entsprechen.

White Gaze

White Gaze (zu Deutsch: der weiße Blick) ist die Annahme, dass die standardmäßigen Leser*innen oder Beobachter*innen aus der Perspektive von einer Person kommen, die sich als weiß identifiziert, oder dass → BIPOCs manchmal das Gefühl haben, die Reaktion weißer Leser*innen oder Beobachter*innen berücksichtigen zu müssen. Verschiedene BIPOC Autor*innen beschreiben dies als Stimme in ihrem Kopf, die sie daran erinnert, dass ihr Schreiben, ihre Figuren und ihre Handlungsentscheidungen von weißen Leser*innen beurteilt werden. Wie Toni Morrison es sagte: „The little white man that sits on your shoulder and checks out everything you do or say. You sort of knock him off and you're free.“ [Der kleine weiße Mann sitzt auf deiner Schulter und kontrolliert alles, was du tust oder sagst. Du musst ihn loswerden und du bist frei.] (Wikipedia, [2021e](#))

Zweistichproben-t-Test

→ Signifikant

